



► Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2023

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

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



Informe III (Parte A)

▶ Informe 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: 978-92-2-037753-6 (impreso)

ISBN: 978-92-2-037754-3 (web pdf)

ISSN: 0251-3226

Primera edición 2023

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 35 a 39)**).
- 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 41 a 95)**.
- 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 97 a 1021)**.
- 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 discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191) **(volumen B)**.

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

▶ Índice

	Página
Índice de los comentarios por convenio.....	9
Índice de los comentarios por país.....	19
Lista de los convenios y protocolos por tema.....	29
Nota al lector	35
Panorama general de los mecanismos de control de la OIT.....	35
Cometido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores	35
Orígenes de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.....	36
Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones	36
La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo	38
La Comisión de Expertos y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia	39
Parte I. Informe General	41
I. Introducción	43
A. Composición de la Comisión	43
B. Métodos de trabajo.....	44
C. Mandato.....	50
D. Aplicación de las normas internacionales del trabajo y la búsqueda de justicia social en el contexto de crisis prolongadas e interrelacionadas	50
II. Respeto de las obligaciones relacionadas con las normas	61
A. Memorias sobre los convenios ratificados (artículos 22 y 35 de la Constitución)	61
B. Examen por la Comisión de Expertos de las memorias sobre los convenios ratificados	67
C. Memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución.....	85
D. Sumisión a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia (artículo 19, párrafos 5, 6 y 7, de la Constitución)	86
Anexo al Informe General	91
Composición de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.....	91

Parte II. Observaciones referidas a ciertos países	97
I. Observaciones acerca de las memorias sobre los convenios ratificados (artículos 22 y 35 de la Constitución)	99
Observaciones sobre los casos de incumplimiento grave de envío de memorias	99
Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo	107
Trabajo forzoso	357
Eliminación del trabajo infantil y protección de los niños y los menores.....	435
Igualdad de oportunidades y de trato	593
Consultas tripartitas.....	729
Administración e inspección del trabajo.....	749
Política y promoción del empleo.....	823
Orientación y formación profesionales	867
Seguridad del empleo.....	871
Salarios.....	881
Tiempo de trabajo	903
Seguridad y salud en el trabajo.....	921
Seguridad social	951
Protección de la maternidad	963
Política social.....	967
Trabajadores migrantes	975
Gente de mar	977
Pescadores	981
Trabajadores portuarios	985
Pueblos indígenas y tribales.....	987
Categorías específicas de trabajadores	995
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)	1001

Anexos

I.	Cuadro de las memorias registradas sobre convenios ratificados al 10 de diciembre de 2022 (artículos 22 y 35 de la Constitución)	1025
II.	Cuadro estadístico de las memorias registradas sobre los convenios ratificados al 10 de diciembre de 2022 (artículo 22 de la Constitución).....	1039
III.	Lista de las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.....	1042
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	1051
V.	Informaciones facilitadas por los Gobiernos con respecto a la obligación de someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades competentes (31. ^a a 110. ^a reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1948-2022)	1053
VI.	Situación de los Estados Miembros en relación con la sumisión a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia al 10 de diciembre de 2022.....	1067
VII.	Lista de los comentarios presentados por la Comisión por país	1069

Índice de los comentarios por convenio

C001

China (Región Administrativa Especial de Macao).....	904
Colombia.....	906
Costa Rica	910
Haití	912
Lituania	914
Malta.....	916
Nicaragua	918

C003

China (Región Administrativa Especial de Hong Kong).....	963
--	-----

C011

Pakistán.....	228
---------------	-----

C012

Nicaragua	955
-----------------	-----

C013

Comoras.....	930
--------------	-----

C014

China	903
China (Región Administrativa Especial de Macao).....	904
Colombia.....	906
Costa Rica	910
Haití	914
Madagascar.....	915
Nueva Zelandia	919

C017

Líbano.....	952
Nicaragua	955

C018

Nicaragua	955
República Centroafricana.....	960

C019

Líbano.....	952
Nicaragua	955

C024

Chile.....	951
Nicaragua	955

C025

Chile.....	951
Nicaragua	955

C026

Burundi.....	881
Comoras	883
Djibouti	885
Guinea-Bissau.....	888
Madagascar	890
Nigeria	892
Rwanda.....	895
Uganda	896
Venezuela (República Bolivariana de)...	898

C029

Argentina	357
Australia	360
Belarús.....	365
Brasil	370
Camboya	374
Chad.....	379
Costa Rica.....	380
Eritrea	381
Eswatini	385
Iraq.....	392
Kuwait.....	394
Líbano	398
Libia.....	401
Malasia	403
Malí	406
Mauritania.....	409
Mongolia	412
Mozambique.....	413
Nepal.....	415
Nigeria	418
República Árabe Siria	420
República Democrática del Congo	421
Rwanda.....	425
Saint Kitts y Nevis.....	429

C030

Colombia	906
Haití.....	911
Nicaragua.....	918

C047

Lituania.....	914
Nueva Zelandia	919

C052			
	Colombia.....	906	
	Myanmar.....	917	
C063			
	Djibouti.....	772	
C081			
	Albania	749	
	Bahrein.....	752	
	Bangladesh.....	753	
	Bulgaria.....	758	
	China (Region Administrativa Especial de Macao).....	759	
	Chipre.....	760	
	Colombia.....	761	
	Costa Rica	768	
	Croacia	771	
	Ecuador	773	
	Federación de Rusia.....	775	
	Finlandia	780	
	Ghana.....	781	
	Grecia	782	
	Guinea.....	787	
	Guyana.....	788	
	Haití.....	789	
	Hungría.....	790	
	India.....	792	
	Indonesia	794	
	Italia.....	796	
	Jamaica.....	797	
	Japón	798	
	Kenya.....	800	
	Kirguistán	801	
	Líbano.....	803	
	Lituania	805	
	Macedonia del Norte	806	
	Madagascar.....	807	
	Malta.....	809	
	Marruecos.....	810	
	Países Bajos.....	814	
	República Centroafricana.....	817	
	República de Corea	818	
	Rwanda	819	
	Uganda.....	820	
C087			
	Argelia	107	
	Bahamas.....	110	
	Bangladesh.....	111	
	Barbados.....	121	
	Belarús.....	121	
	Belice	128	
	Chad.....	132	
	Djibouti.....	133	
	Dominica	135	
	Ecuador	135	
	Federación de Rusia	147	
	Filipinas	151	
	Gabón	163	
	Gambia	164	
	Guatemala	168	
	Guinea	173	
	Guinea Ecuatorial.....	173	
	Haití.....	174	
	Hungría	176	
	Indonesia	182	
	Jamaica	192	
	Kazajstán.....	200	
	Liberia.....	206	
	Macedonia del Norte.....	208	
	Madagascar	211	
	Myanmar	220	
	Namibia.....	220	
	Nicaragua.....	223	
	Países Bajos (Sint Marteen).....	226	
	Pakistán.....	229	
	Panamá	238	
	Paraguay.....	245	
	Perú.....	249	
	Polonia.....	261	
	Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	266	
	Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Jersey).....	268	
	República Árabe Siria	270	
	República Unida de Tanzania.....	274	
	Rumania	276	
	Rwanda.....	281	
	San Vicente y las Granadinas	284	
	Santa Lucía.....	286	
	Senegal.....	288	
	Serbia.....	289	
	Seychelles.....	292	
	Somalia.....	295	

Sri Lanka	295	Ecuador	141
Sudáfrica	300	Eritrea	144
Suecia	302	Eslovenia	146
Togo.....	304	Federación de Rusia	149
Trinidad y Tabago.....	307	Filipinas	156
Túnez.....	309	Gambia	165
Turkmenistán	311	Guinea Ecuatorial.....	174
Türkiye.....	312	Haití.....	175
Ucrania	325	Hungría	178
Uganda.....	326	Indonesia	184
Uruguay	329	Iraq.....	186
Venezuela (República Bolivariana de) ..	334	Islas Salomón	190
Yemen	347	Jamaica	192
Zambia	349	Jordania	194
Zimbabwe	351	Líbano	204
C088		Macedonia del Norte.....	210
Finlandia	836	Madagascar	213
Nigeria.....	845	Malasia	214
C094		Namibia	220
Dominica.....	967	Nepal.....	221
Egipto	967	Pakistán	236
Malasia (Sawarak).....	968	Panamá	241
Uruguay	969	Papua Nueva Guinea.....	244
Yemen	973	Paraguay	246
C095		Perú.....	252
Camerún	881	Polonia.....	262
Comoras.....	883	Portugal.....	264
Costa Rica	884	Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del norte (Jersey)	268
Djibouti.....	885	Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Santa Elena)	269
Kirguistán	888	República Árabe de Siria.....	272
Libia	889	República Unida de Tanzania.....	275
Madagascar.....	890	Rumania	278
Nigeria.....	892	Rwanda.....	282
República Centroafricana.....	894	Saint Kitts y Nevis.....	283
República Democrática del Congo.....	895	San Vicente y las Granadinas	284
Tayikistán	895	Santa Lucía.....	286
Uganda.....	896	Santo Tomé y Príncipe	286
Venezuela (República Bolivariana de) ..	898	Serbia.....	290
C096		Seychelles.....	293
Eswatini	835	Sierra Leona.....	294
C098		Sri Lanka.....	297
Belice	129	Sudán.....	301
Brasil.....	130	Suecia	303
Comoras.....	133	Suiza.....	303
Djibouti.....	134		

Togo.....	307	Türkiye.....	717
Trinidad y Tabago.....	308	Uzbekistán	722
Túnez.....	310	Zimbabwe	724
Türkiye.....	317	C101	
Uganda.....	328	Colombia	906
Uruguay	330	C102	
Uzbekistán	332	Libia.....	953
Venezuela (República Bolivariana de) ..	343	Noruega	956
Yemen	348	C103	
Zambia	350	Chile	963
Zimbabwe	354	Ecuador	964
C099		Libia.....	964
Comoras.....	883	C105	
Djibouti.....	885	Azerbaiyán	363
C100		Belarús.....	367
Afgansitán	593	Botswana	369
Angola	596	Camboya	376
Antigua y Barbuda.....	600	Eritrea	382
Argelia	602	Etiopía.....	387
Bangladesh.....	611	Fiji	388
Barbados.....	615	Ghana	390
Bélgica.....	618	Guatemala	391
Bosnia y Herzegovina	620	Kenya	393
Brasil.....	620	Kuwait.....	397
Camerún	628	Liberia.....	400
Colombia.....	637	Libia.....	402
Congo	639	Madagascar	403
Costa Rica	642	Mozambique.....	414
Ecuador	647	Nigeria	419
Egipto	648	República Árabe Siria	421
El Salvador	650	República Democrática del Congo	423
Eslovaquia.....	653	Rwanda.....	426
Federación de Rusia	660	Turkmenistán	429
Filipinas	667	Uganda	431
Finlandia	669	C106	
Líbano.....	671	China (Región Administrativa	
Madagascar.....	677	Especial de Macao	904
Pakistán.....	686	Colombia	906
Panamá.....	692	Costa Rica.....	910
República Árabe Siria	698	Haití.....	912
República Democrática del Congo.....	698	C107	
República Unida de Tanzania	700	Bangladesh	987
Saint Kitts y Nevis	705	C108	
Santo Tomé y Príncipe	705	Mauricio	979
Singapur.....	709		
Tayikistán.....	713		

C110

Cuba	995
------------	-----

C111

Afganistán	594
Angola	597
Antigua y Barbuda.....	601
Argelia	604
Bahrein.....	607
Bangladesh.....	612
Barbados.....	617
Bélgica.....	619
Brasil.....	622
Burundi	625
Camerún	628
Chad	629
China	630
Colombia.....	638
Congo	640
Côte d'Ivoire	643
Croacia	644
Ecuador	647
Egipto	649
El Salvador	652
Eslovaquia.....	654
Eslovenia.....	656
Federación de Rusia.....	661
Fiji.....	666
Filipinas	668
Líbano.....	672
Madagascar.....	678
Malawi.....	679
Nicaragua	683
Pakistán.....	688
Qatar	692
República Democrática del Congo.....	699
República Unida de Tanzania	701
Rumania.....	703
Saint Kitts y Nevis	705
Santo Tomé y Príncipe	706
Serbia	708
Sudáfrica.....	711
Suriname.....	712
Tayikistán.....	715
Türkiye.....	718
Zimbabwe	725

C112

Liberia	981
Mauritania.....	982

C113

Liberia	981
---------------	-----

C114

Liberia	981
Mauritania.....	982

C115

Belice	921
Ecuador	933
Líbano	935
Ucrania	942

C117

Venezuela (República Bolilvariana de)..	970
---	-----

C118

Libia.....	953
República Centroafricana	961

C119

Madagascar	936
------------------	-----

C121

Libia.....	953
Países Bajos	957

C122

Armenia.....	823
Camerún.....	825
Canadá.....	828
Chipre	829
Comoras.....	831
Costa Rica.....	832
Djibouti.....	834
Francia	839
Guatemala	840
República de Corea.....	847
República Dominicana	852
Rumania	856
Ucrania	858
Uganda	859
Venezuela (República Bolivariana de)...	862

C124

Gabón	480
-------------	-----

C125

Trinidad y Tabago	983
-------------------------	-----

C128			
	Finlandia	952	
	Libia	953	
C129			
	Albania	749	
	Colombia.....	761	
	Costa Rica	768	
	Croacia	771	
	Finlandia	780	
	Guyana	788	
	Hungría	790	
	Italia.....	796	
	Kenya.....	800	
	Macedonia del Norte	806	
	Madagascar.....	807	
	Malta.....	810	
	Marruecos.....	810	
	Países Bajos.....	814	
C131			
	Camerún	881	
	Ecuador	886	
	Kirguistán	888	
	Libia	889	
	República Centroafricana.....	894	
C132			
	Chequia.....	903	
	Madagascar	915	
C135			
	Barbados.....	121	
	España.....	146	
	Jordania.....	199	
	Serbia	292	
C136			
	Nicaragua	937	
C138			
	Afganistán	435	
	Antigua y Barbuda.....	438	
	Argentina	439	
	Belice	444	
	Botswana	449	
	Brasil.....	452	
	Cabo Verde	456	
	Camboya.....	458	
	Canadá	461	
	Comoras.....	467	
	Congo	468	
	Eritrea	470	
	Eswatini	472	
	Etiopía.....	475	
	Gabón	481	
	Ghana	486	
	Guatemala	490	
	Guinea	493	
	Guinea-Bissau.....	496	
	Guyana	499	
	Indonesia	500	
	Kenya	510	
	Lesotho.....	513	
	Líbano	516	
	Madagascar	525	
	Malasia	529	
	Malawi	533	
	Malí	538	
	Marruecos.....	541	
	Mauritania.....	546	
	Mongolia	550	
	Mozambique.....	552	
	Nepal.....	555	
	Nicaragua.....	560	
	Nigeria	562	
	República Árabe Siria	568	
	República Democrática del Congo	575	
	República Democrática Popular Lao.....	580	
	República Dominicana	583	
	Saint Kitts y Nevis.....	586	
	Santo Tomé y Príncipe	588	
	Uganda	589	
C139			
	Nicaragua.....	937	
	Ucrania	942	
C140			
	Venezuela (República Bolivariana de)...	867	
C141			
	Filipinas	159	
C142			
	Venezuela (República Bolivariana de)...	868	
C143			
	Benin.....	975	

C144

Antigua y Barbuda.....	729
El Salvador	730
Granada	735
Irlanda.....	735
Malawi.....	736
México.....	737
Nicaragua	738
Nigeria.....	738
Perú	740
Portugal	742
Uganda.....	743
Venezuela (República Bolivariana de) ..	743

C147

Dominica.....	978
---------------	-----

C148

Ecuador	933
---------------	-----

C151

Antigua y Barbuda.....	107
Filipinas	160
Perú	259
Santo Tomé y Príncipe	287

C154

Grecia	167
Santo Tomé y Príncipe	288

C155

Belice	921
Cabo Verde	924
China	925
Croacia	931
Etiopía	935
Níger.....	939
República Centroafricana.....	941
Ucrania.....	942
Venezuela (República Bolivariana de) ..	946

C156

Bulgaria.....	624
Eslovaquia.....	655
Eslovenia.....	659

C158

Camerún	871
Francia.....	873
Papua Nueva Guinea	876
República Democrática del Congo.....	876
Venezuela (República Bolivariana de) ..	878

C159

Finlandia.....	837
----------------	-----

C160

Nueva Zelandia	812
----------------------	-----

C161

Croacia.....	931
Níger	939

C162

Camerún.....	924
Colombia	927
Croacia.....	931
Ecuador	933
Países Bajos	940
Uganda	945

C167

China.....	925
Colombia	927

C169

Brasil	988
Paraguay	991

C170

Colombia	927
----------------	-----

C174

Colombia	927
----------------	-----

C176

Marruecos.....	937
Ucrania	942

C182

Afganistán.....	436
Argentina	442
Australia	442
Barbados.....	443
Benin.....	446
Botswana	451
Brasil	454
Cabo Verde	457
Camboya	460
Chad.....	465
El Salvador	469
Eswatini	474
Etiopía.....	477
Gabón	483
Ghana	487
Guatemala	491
Guinea	494

Guinea-Bissau	498	Dominica	100
Indonesia	502	Eslovenia	101
Iraq	505	Gabón	101
Islas Salomón	508	Granada.....	101
Kenya.....	511	Haití.....	101
Lesotho	515	Islas Cook	102
Líbano.....	518	Islas Marshall.....	102
Liberia.....	520	Líbano	102
Libia	522	Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Malvinas (Fakland))	102
Macedonia del Norte	524	República Árabe Siria	102
Madagascar.....	527	Santa Lucía.....	103
Malasia	531	Somalia.....	103
Malawi	535	Sudán.....	103
Malí	539	Timor-Leste.....	103
Marruecos.....	543	Tuvalu	104
Mauritania	547	Vanuatu	104
Mozambique	554	Yemen.....	104
Nepal	557		
Nicaragua	561	Sumisión a las autoridades competentes	
Nigeria.....	564	Albania.....	1001
Nueva Zelandia	567	Angola	1001
República Árabe Siria	569	Antigua y Barbuda.....	1002
República Centroafricana.....	572	Bahamas	1002
República Democrática del Congo.....	577	Bahrein	1002
República Democrática Popular Lao	581	Belice	1003
República Dominicana	584	Bolivia (Estado Plurinacional de)	1004
Saint Kitts y Nevis	588	Brunei Darussalam	1004
Uganda.....	590	Chad.....	1004
C183		Chile	1004
Países Bajos.....	965	Comoras	1005
MLC, 2006		Congo	1005
Albania	977	Croacia.....	1005
Congo	977	Dominica	1005
Gabón.....	978	El Salvador	1006
C188		Emiratos Árabes Unidos	1006
Congo.....	981	Eswatini	1007
C189		Gabón	1007
Panamá.....	997	Gambia	1007
Observaciones generales		Granada.....	1008
Afganistán	99	Guinea	1008
Albania	99	Guinea-Bissau.....	1008
Antigua y Barbuda.....	99	Guinea Ecuatorial.....	1008
Chad	100	Guyana	1009
Comoras.....	100	Haití.....	1009
Congo.....	100	Hungría	1009
		Iraq.....	1010

Islas Marshall	1011	República Centroafricana	1016
Islas Salomón	1011	República de Moldova.....	1016
Kazajstán.....	1012	República Democrática del Congo	1017
Kirguistán	1012	Rwanda.....	1017
Líbano.....	1012	Saint Kitts y Nevis.....	1017
Liberia.....	1013	San Vicente y las Granadinas	1018
Libia	1013	Santa Lucía.....	1018
Macedonia del Norte	1013	Seychelles.....	1018
Malasia	1014	Sierra Leona.....	1019
Malawi	1014	Somalia.....	1019
Maldivas.....	1014	Timor-Leste.....	1019
Malta.....	1015	Tuvalu	1020
Mozambique	1015	Vanuatu	1020
Papua Nueva Guinea	1015	Yemen.....	1020
República Árabe Siria	1016	Zambia.....	1021

Índice de los comentarios por país

Afganistán

C100.....	593
C111.....	594
C138.....	435
C182.....	436
Observación general.....	99

Albania

C081.....	749
C129.....	749
MLC, 2006.....	977
Observación general.....	99
Sumisión a las autoridades competentes	1001

Angola

C100.....	596
C111.....	597
Sumisión a las autoridades competentes	1001

Antigua y Barbuda

C100.....	600
C111.....	601
C138.....	438
C144.....	729
C151.....	107
Observación general.....	99
Sumisión a las autoridades competentes	1002

Argelia

C087.....	107
C100.....	602
C111.....	604

Argentina

C029.....	357
C138.....	439
C182.....	442

Armenia

C122.....	823
-----------	-----

Australia

C029.....	360
C182.....	442

Azerbaiyán

C105.....	363
-----------	-----

Bahamas

C087.....	110
Sumisión a las autoridades competentes	1002

Bahrein

C081.....	752
C111.....	607
Sumisión a las autoridades competentes	1002

Bangladesh

C081.....	753
C087.....	111
C100.....	611
C107.....	987
C111.....	612

Barbados

C087.....	121
C100.....	615
C111.....	617
C135.....	121
C182.....	443

Belarús

C029.....	365
C087.....	121
C105.....	367

Bélgica

C100.....	618
C111.....	619

Belice

C087.....	128
C098.....	129
C115.....	921
C138.....	444
C155.....	921
Sumisión a las autoridades competentes	1003

Benin

C143.....	975
C182.....	446

Bolivia (Estado Plurinacional de)

Sumisión a las autoridades competentes	1004
--	------

Bosnia y Herzegovina

C100.....	620
-----------	-----

Botswana

C105.....	369
C138.....	449
C182.....	451

Brasil

C029.....	370
C098.....	130
C100.....	620
C111.....	622
C138.....	452
C169.....	988
C182.....	454

Brunei Darussalam

Sumisión a las autoridades competentes	1004
--	------

Bulgaria

C081.....	758
C156.....	624

Burundi

C026.....	879
C111.....	625

Cabo Verde

C138.....	456
C155.....	924
C182.....	457

Camboya

C029.....	374
C105.....	376
C138.....	458
C182.....	460

Camerún

C095.....	881
C100.....	628
C111.....	628
C122.....	825
C131.....	881
C158.....	871
C162.....	924

Canadá

C122.....	828
C138.....	461

Chad

C029.....	379
C087.....	132
C111.....	629
C182.....	465
Observación general.....	100
Sumisión a las autoridades competentes	1004

Chequia

C132.....	903
-----------	-----

Chile

C024.....	951
C025.....	951
C103.....	963
Sumisión a las autoridades competentes	1004

China

C014.....	903
C111.....	630
C155.....	925
C167.....	925

China (Región Administrativa Especial de Hong Kong)

C003.....	963
-----------	-----

China (Región Administrativa Especial de Macao)

C001.....	904
C014.....	904
C081.....	759
C106.....	904

Chipre

C081.....	760
C122.....	829

Colombia

C001.....	906
C014.....	906
C030.....	906
C052.....	906
C081.....	761
C100.....	637
C101.....	906
C106.....	906
C111.....	638
C129.....	761
C162.....	927
C167.....	927
C170.....	927
C174.....	927

Comoras

C013.....	930
C026.....	883
C095.....	883
C098.....	133
C099.....	883

C122.....	831	Dominica	
C138.....	467	C087.....	135
Observación general.....	100	094.....	967
Sumisión a las autoridades competentes	1005	C147.....	978
Congo		Observación general.....	100
C100.....	639	Sumisión a las autoridades competentes	1005
C111.....	640	Ecuador	
C138.....	468	C081.....	773
MLC, 2006.....	977	C087.....	135
C188.....	981	C098.....	141
Observación general.....	100	C100.....	647
Sumisión a las autoridades competentes	1005	C103.....	964
Costa Rica		C111.....	647
C001.....	910	C115.....	933
C014.....	910	C131.....	886
C029.....	380	C148.....	933
C081.....	768	C162.....	933
C095.....	884	Egipto	
C100.....	642	C094.....	967
C106.....	910	C100.....	648
C122.....	832	C111.....	649
C129.....	768	El Salvador	
Côte d'Ivoire		C100.....	650
C111.....	643	C111.....	652
Croacia		C144.....	730
C081.....	771	C182.....	469
C111.....	644	Sumisión a las autoridades competentes	1006
C129.....	771	Emiratos Árabes Unidos	
C155.....	931	Sumisión a las autoridades competentes	1006
C161.....	931	Eritrea	
C162.....	931	C029.....	381
Sumisión a las autoridades competentes	1005	C098.....	144
Cuba		C105.....	382
C110.....	995	C138.....	470
Djibouti		Eslovaquia	
C026.....	885	C100.....	653
C063.....	772	C111.....	654
C087.....	133	C156.....	655
C095.....	885	Eslovenia	
C098.....	134	C098.....	146
C099.....	885	C111.....	656
C122.....	834	C156.....	659
		Observación general.....	101

España		Observación general.....	101
C135.....	146	Sumisión a las autoridades competentes	1007
Eswatini		Gambia	
C029.....	385	C087.....	164
C096.....	835	C098.....	165
C138.....	472	Sumisión a las autoridades competentes	1007
C182.....	474	Ghana	
Sumisión a las autoridades competentes	1007	C081.....	781
Etiopía		C105.....	390
C105.....	387	C138.....	486
C138.....	475	C182.....	487
C155.....	935	Granada	
C182.....	477	C144.....	735
Federación de Rusia		Observación general.....	10
C081.....	775	Sumisión a las autoridades competentes	1008
C087.....	147	Grecia	
C098.....	149	C081.....	782
C100.....	660	C154.....	167
C111.....	661	Guatemala	
Fiji		C087.....	168
C105.....	388	C105.....	391
C111.....	666	C122.....	840
Filipinas		C138.....	490
C087.....	151	C182.....	491
C098.....	156	Guinea	
C100.....	667	C081.....	787
C111.....	668	C087.....	173
C141.....	159	C138.....	493
C151.....	160	C182.....	494
Finlandia		Sumisión a las autoridades competentes	1008
C081.....	780	Guinea-Bissau	
C088.....	836	C026.....	888
C100.....	669	C138.....	496
C128.....	952	C182.....	498
C129.....	780	Sumisión a las autoridades competentes	1008
C159.....	837	Guinea Ecuatorial	
Francia		C087.....	173
C122.....	839	C098.....	174
C158.....	873	Sumisión a las autoridades competentes	1008
Gabón		Guyana	
C087.....	163	C081.....	788
C124.....	480	C129.....	788
C138.....	481	C138.....	499
C182.....	483	Sumisión a las autoridades competentes	1009
MLC, 2006.....	978		

Haití

C001.....	912
C014.....	914
C030.....	912
C081.....	789
C087.....	174
C098.....	175
C106.....	912
Observación general.....	101
Sumisión a las autoridades competentes	1009

Hungría

C081.....	790
C087.....	176
C098.....	178
C129.....	790
Sumisión a las autoridades competentes	1009

India

C081.....	792
-----------	-----

Indonesia

C081.....	794
C087.....	182
C098.....	184
C138.....	500
C182.....	502

Iraq

C029.....	392
C098.....	186
C182.....	505
Sumisión a las autoridades competentes	1010

Irlanda

C144.....	735
-----------	-----

Islas Cook

Observación general.....	105
--------------------------	-----

Islas Marshall

Observación general.....	105
Sumisión a las autoridades competentes	1011

Islas Salomón

C098.....	190
C182.....	508
Sumisión a las autoridades competentes	1011

Italia

C081.....	796
C129.....	796

Jamaica

C081.....	797
C087.....	192
C098.....	192

Japón

C081.....	798
-----------	-----

Jordania

C098.....	194
C135.....	199

Kazajstán

C087.....	200
Sumisión a las autoridades competentes	1012

Kenya

C081.....	800
C105.....	393
C129.....	800
C138.....	510
C182.....	511

Kirguistán

C081.....	801
C095.....	888
C131.....	888
Sumisión a las autoridades competentes	1012

Kuwait

C029.....	394
C105.....	397

Lesotho

C138.....	513
C182.....	515

Líbano

C017.....	952
C019.....	952
C029.....	398
C081.....	803
C098.....	204
C100.....	671
C111.....	672
C115.....	935
C138.....	516
C182.....	518
Observación general.....	102
Sumisión a las autoridades competentes	1012

Liberia

C087.....	206
C105.....	400
C112.....	981
C113.....	981
C114.....	981
C182.....	520
Sumisión a las autoridades competentes	1013

Libia

C029.....	401
C095.....	889
C102.....	953
C103.....	964
C105.....	402
C118.....	953
C121.....	953
C128.....	953
C131.....	889
C182.....	522
Sumisión a las autoridades competentes	1013

Lituania

C001.....	914
C047.....	914
C081.....	805

Macedonia del Norte

C081.....	806
C087.....	208
C098.....	210
C129.....	806
C182.....	524
Sumisión a las autoridades competentes	1013

Madagascar

C014.....	915
C026.....	890
C081.....	807
C087.....	211
C095.....	890
C098.....	213
C100.....	677
C105.....	403
C111.....	678
C119.....	936

C129.....	807
C132.....	915
C138.....	525
C182.....	527

Malasia

C029.....	403
C098.....	214
C138.....	529
C182.....	531
Sumisión a las autoridades competentes	1014

Malasia (Sarawak)

C094.....	968
-----------	-----

Malawi

C111.....	679
C138.....	533
C144.....	736
C182.....	535
Sumisión a las autoridades competentes	1014

Maldivas

Sumisión a las autoridades competentes	1014
--	------

Malí

C029.....	406
C138.....	538
C182.....	539

Malta

C001.....	916
C081.....	809
C129.....	810
Sumisión a las autoridades competentes	1015

Marruecos

C081.....	810
C129.....	810
C138.....	541
C176.....	937
C182.....	543

Mauricio

C108.....	979
-----------	-----

Mauritania

C029.....	409
C112.....	982
C114.....	982
C138.....	546
C182.....	547

México			
C144.....	737	C105.....	419
Mongolia		C138.....	562
C029.....	412	C144.....	738
C138.....	550	C182.....	564
Mozambique		Noruega	
C029.....	413	C102.....	956
C105.....	414	Nueva Zelandia	
C138.....	552	C014.....	919
C182.....	554	C047.....	919
Sumisión a las autoridades competentes	1015	C160.....	812
Myanmar		C182.....	567
C052.....	917	Países Bajos	
C087.....	220	C081.....	814
Namibia		C121.....	957
C087.....	220	C129.....	814
C098.....	220	C162.....	940
Nepal		C183.....	965
C029.....	415	Países Bajos (Sint Maarten)	
C138.....	555	C087.....	226
C182.....	557	Pakistán	
Nicaragua		C011.....	228
C001.....	918	C087.....	229
C012.....	955	C098.....	236
C017.....	955	C100.....	686
C018.....	955	C111.....	688
C019.....	955	Panamá	
C024.....	955	C087.....	238
C025.....	955	C098.....	241
C030.....	918	C100.....	692
C087.....	223	C189.....	997
C111.....	683	Papua Nueva Guinea	
C136.....	937	C098.....	244
C138.....	560	C158.....	876
C139.....	937	Sumisión a las autoridades competentes	1015
C144.....	738	Paraguay	
C182.....	561	C087.....	245
Níger		C098.....	246
C155.....	939	C169.....	991
C161.....	939	Perú	
Nigeria		C087.....	249
C026.....	892	C098.....	252
C029.....	418	C144.....	740
C088.....	845	C151.....	259
C095.....	892		

Polonia			
C087.....	261		
C098.....	262		
Portugal			
C098.....	264		
C144.....	742		
Qatar			
C111.....	692		
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte			
C087.....	266		
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Malvinas (Fakland))			
Observación general.....	102		
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Jersey)			
C087.....	268		
C098.....	268		
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Santa Elena)			
C098.....	269		
República Árabe Siria			
C029.....	420		
C087.....	270		
C098.....	272		
C100.....	698		
C105.....	421		
C138.....	568		
C182.....	569		
Observación general.....	102		
Sumisión a las autoridades competentes	1016		
República Centroafricana			
C018.....	960		
C081.....	817		
C095.....	894		
C118.....	961		
C131.....	894		
C155.....	941		
C182.....	572		
Sumisión a las autoridades competentes	1016		
República de Corea			
C081.....	818		
C122.....	847		
República de Moldova			
Sumisión a las autoridades competentes	1016		
República Democrática del Congo			
C029.....	421		
C095.....	895		
C100.....	698		
C105.....	423		
C111.....	699		
C138.....	575		
C158.....	876		
C182.....	577		
Sumisión a las autoridades competentes	1017		
República Democrática Popular Lao			
C138.....	580		
C182.....	581		
República Dominicana			
C122.....	852		
C138.....	583		
C182.....	584		
República Unida de Tanzania			
C087.....	274		
C098.....	275		
C100.....	700		
C111.....	701		
Rumania			
C87.....	276		
C098.....	278		
C111.....	703		
C122.....	856		
Rwanda			
C026.....	895		
C029.....	425		
C081.....	819		
C087.....	281		
C098.....	282		
C105.....	426		
Sumisión a las autoridades competentes	1017		
Saint Kitts y Nevis			
C029.....	429		
C098.....	283		
C100.....	705		
C111.....	705		
C138.....	586		
C182.....	588		
Sumisión a las autoridades competentes	1017		

San Vicente y las Granadinas

C087.....	284
C098.....	284
Sumisión a las autoridades competentes	1018

Santa Lucía

C087.....	286
C98.....	286
Observación general.....	103
Sumisión a las autoridades competentes	1018

Santo Tomé y Príncipe

C098.....	286
C100.....	705
C111.....	706
C138.....	588
C151.....	287
C154.....	288

Senegal

C087.....	288
-----------	-----

Serbia

C087.....	289
C098.....	290
C111.....	708
C135.....	292

Seychelles

C087.....	292
C098.....	293
Sumisión a las autoridades competentes	1018

Sierra Leona

C098.....	294
Sumisión a las autoridades competentes	1019

Singapur

C100.....	709
-----------	-----

Somalia

C087.....	295
Observación general.....	102
Sumisión a las autoridades competentes	1019

Sri Lanka

C087.....	295
C098.....	297

Sudáfrica

C087.....	300
C111.....	711

Sudán

C098.....	301
Observación general.....	103

Suecia

C087.....	302
C098.....	303

Suiza

C098.....	303
-----------	-----

Suriname

C111.....	712
-----------	-----

Tayikistán

C095.....	895
C100.....	713
C111.....	715

Timor-Leste

Observación general.....	103
Sumisión a las autoridades competentes	1019

Togo

C087.....	304
C098.....	307

Trinidad y Tabago

C087.....	307
C098.....	308
C125.....	983

Túnez

C087.....	309
C098.....	310

Turkmenistán

C087.....	311
C105.....	429

Türkiye

C087.....	312
C098.....	317
C100.....	717
C111.....	718

Tuvalu

Observación general.....	104
Sumisión a las autoridades competentes	1020

Ucrania

C087.....	325
C115.....	942
C122.....	858
C139.....	942
C155.....	942
C176.....	942

Uganda			
C026.....	896	C095.....	898
C081.....	820	C098.....	343
C087.....	326	C117.....	970
C095.....	896	C122.....	862
C098.....	328	C140.....	867
C105.....	431	C142.....	868
C122.....	859	C144.....	743
C138.....	589	C155.....	946
C144.....	743	C158.....	878
C162.....	945	Yemen	
C182.....	590	C087.....	347
Uruguay		C094.....	973
C087.....	329	C098.....	348
C094.....	969	Observación general.....	104
C098.....	330	Sumisión a las autoridades competentes	1020
Uzbekistán		Zambia	
C098.....	332	C087.....	349
C100.....	722	C098.....	350
Vanuatu		Sumisión a las autoridades competentes	1021
Observación general.....	104	Zimbabwe	
Sumisión a las autoridades competentes	1020	C087.....	351
Venezuela (República Bolivariana de)		C098.....	354
C026.....	898	C100.....	724
C087.....	334	C111.....	725

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	<i>Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34)</i>
	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	<i>Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4)</i>
	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	<i>Convenio sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1931 (núm. 31)</i>
□	C041	<i>Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41)</i>
	C043	Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934 (núm. 43)
■	C046	<i>Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935 (núm. 46)</i>
	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	<i>Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (obras públicas), 1936 (núm. 51)</i>
●	C052	Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52)
■	C061	<i>Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (industria textil), 1937 (núm. 61)</i>
□	C067	<i>Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939 (núm. 67)</i>
★	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 (nafragio), 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)

► 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

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 cada seis años para los demás convenios. 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 (véase GB.334/INS/5). Los Gobiernos transmiten las memorias que se presentan según una agrupación de los convenios por materia. A raíz de la enmienda de la Declaración de 1998, el Consejo de Administración decidió aplicar el ciclo de presentación de memorias de tres años para los convenios fundamentales en SST a partir de 2024 (GB.346/INS/3/3).

aplicación de las normas internacionales del trabajo. La Oficina las transmitirá al Gobierno correspondiente, que tendrá la posibilidad de responder a las mismas antes de que sean examinadas por la Comisión de Expertos salvo en circunstancias excepcionales ³.

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 resolución ⁴ 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 regular de la OIT.

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

Composición

La Comisión de Expertos está compuesta por 20 miembros. 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.

³ Véanse los párrafos 127-136 del Informe General.

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

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 Administración ⁵, 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 Constitución ⁶.

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 imparcialidad ⁷. 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 informe de la Comisión de Expertos, pero se comunican directamente al Gobierno interesado y se pueden encontrar en internet ⁸. 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 Administración ⁹. 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.

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

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

⁷ Véase el párrafo 33 del Informe General.

⁸ Véase el párrafo 106 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 marco de la adopción, en noviembre de 2016, por el Consejo de Administración de un ciclo de cinco años de discusiones recurrentes.

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 generalmente se celebra en junio. En virtud del artículo 10 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), y
- las medidas adoptadas con arreglo al artículo 35 de la Constitución (territorios no metropolitanos).

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.

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.

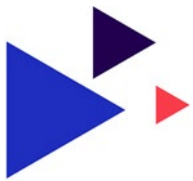
La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia examina el informe de la Comisión de Expertos, al igual que los documentos enviados por los Gobiernos. Los trabajos de la Comisión de la Conferencia comienzan por una discusión general que se basa, fundamentalmente, en el Informe General de la Comisión 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 informe ¹¹ 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, 110.ª reunión, Ginebra, 2022.



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 93.^a reunión del 28 de noviembre al 10 de diciembre de 2022 ¹, en una modalidad híbrida, a saber, con la participación presencial de 16 expertos y la participación a través de videoconferencia de otros tres expertos. La Comisión tiene el honor de presentar su informe al Consejo de Administración.

A. Composición de la Comisión

2. La composición de la Comisión es la siguiente: Sr. Shinichi AGO (Japón), Sra. Lia ATHANASSIOU (Grecia), Sra. Leila AZOURI (Líbano), Sr. James J. BRUDNEY (Estados Unidos de América), Sra. Graciela Josefina DIXON CATON (Panamá), Sr. Rachid FILALI MEKNASSI (Marruecos), Sr. José HERRERA VERGARA (Colombia), Sr. Benedict KANYIP (Nigeria), Sr. Alain LACABARATS (Francia), Sra. Elena E. MACHULSKAYA (Federación de Rusia), Sra. Karon MONAGHAN (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte), 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. Ambiga SREENEVASAN (Malasia), Sra. Deborah 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.
3. La Comisión dio la bienvenida a los tres nuevos miembros nombrados por el Consejo de Administración en su 346.^a reunión, a saber, el Sr. José Herrera Vergara (Colombia), el Sr. Benedict Kanyip (Nigeria) y la Sra. Ambiga Sreenevasan (Malasia).
4. El profesor Herrera Vergara es máster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario de Bogotá y Diplomado en Salud Comunitaria y Seguridad Social por el Centro de estudios cooperativos y laborales para América Latina, en Jerusalén (Colombia). Ha escrito sobre la reforma de la legislación laboral. El profesor Herrera Vergara fue Vicepresidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de 2019 a 2022. De 1994 a 2002 fue magistrado de la Corte Suprema de Justicia de Colombia, en particular en cargos de Presidente (1996) y Presidente de la Sala de Casación Laboral (1999 y 2002). Ha sido *conjuez* de la Corte Constitucional desde 2014 a 2019 y de la Corte Suprema de 2003 a 2022.
5. El Juez Kanyip es Presidente del Tribunal Nacional de Relaciones Laborales de Nigeria (NICN), al que se incorporó como miembro en 2000 y posteriormente como Juez en 2006. En varias sentencias ha hecho referencia a las mejores prácticas internacionales en materia laboral, así como a los Convenios de la OIT. Es licenciado en Derecho, máster en Derecho Mercantil con una tesis sobre fiscalidad de las empresas y doctor en Derecho con especialización en derecho de protección de los consumidores. Es miembro de varios institutos, entre ellos el Instituto Nigeriano de Estudios Jurídicos y el Instituto Colegiado de Fiscalidad de Nigeria. El Juez Kanyip ha impartido clases de

¹ En su 344.^a reunión (marzo de 2022), el Consejo de Administración decidió ampliar la fecha de la reunión anual de la Comisión de Expertos para incluir dos semanas de trabajo preparatorio a distancia (GB.344/LILS/4/Decisión). En 2022, el periodo de trabajo preparatorio a distancia estaba previsto del 14 al 25 de noviembre de 2022.

Derecho Contractual, Derecho Mercantil, Derecho de Responsabilidad Civil, Derecho Fiscal y Protección de los Consumidores en la Universidad Ahmadu Bello, de Zaria, y en la Universidad Estatal de Benue, en Makurdi, todas ellas en Nigeria. Fue investigador principal en el Instituto Nigeriano de Estudios Jurídicos Avanzados (NIALS), en Lagos, e impartió clases como profesor investigador asociado de Derecho antes de incorporarse al NICN en 2000. Sus investigaciones y publicaciones combinan los ámbitos de la protección de los consumidores, el derecho mercantil, el derecho fiscal y el derecho laboral. En 2006 y 2010, participó en la elaboración de la Ley del Tribunal Industrial Nacional, que fue promulgada en 2006, y en la tercera modificación de la Constitución de Nigeria, en 1999, así como en la amplia reforma de la legislación laboral, aún en curso, y en cuyo contexto ha colaborado con la OIT. En 2017, realizó el Estudio sobre la Armonización de la Legislación Laboral en la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO), y fue miembro de la Comisión de Expertos que revisó el proyecto de informe.

6. Dato Ambiga Sreenevasan, licenciada en Derecho en 1979, fue nombrada Doctora Honoris Causa por la Universidad de Exeter (2011). Entre 2007 y 2009 fue Presidenta del Consejo de Abogados de Malasia, y Presidenta del Comité de Derechos del Consejo de Abogados entre 2010 y 2012. También fue Presidenta de la Sociedad Nacional de Derechos Humanos de 2014 a 2018. Actualmente es miembro de la Comisión Internacional de Juristas y miembro suplente de su Comité Ejecutivo. Reconocida defensora de los derechos humanos, Dato Sreenevasan ha sido distinguida con varios premios y condecoraciones internacionales por su trabajo, entre otros: Caballero de la Legión de Honor; el 4º Premio de la *Commonwealth Rule of Law*; el Premio de las Naciones Unidas en Malasia por su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible en relación a los derechos humanos y la gobernanza; y el Premio Internacional a las Mujeres de Coraje, por su labor en favor de los derechos de la mujer y la libertad religiosa. Dato Sreenevasan ejerce como consejera jurídica principal en una amplia gama de contenciosos en materia civil, comercial y corporativa, y fue reconocida en 2019 como principal experta en solución de conflictos por la *Legal 500 Asia Pacific Guide*, especializada en servicios jurídicos en esta región.
7. Como resultado de los tres nombramientos, la Comisión ha funcionado con una composición casi completa de 19 miembros. Un miembro, la Sra. Machulskaya, informó a la Comisión de que, por razones personales, no podría participar en la reunión de este año.
8. Este año, la Sra. Graciela Dixon Caton continuó su mandato como Presidenta y el Sr. Shinichi Ago fue elegido Ponente.
9. La Comisión tomó nota de que este era el último año en la Comisión para uno de sus miembros destacados, el Sr. Ranjeva, que había cumplido 15 años de servicio. También tomó nota de que dos miembros, la Sra. Owens y la Sra. Monaghan, habían decidido dejar la Comisión por motivos personales tras haber prestado servicio durante 12 y 9 años, respectivamente. La Comisión deseó expresar su profundo agradecimiento por la manera sobresaliente en que la Sra. Monaghan, la Sra. Owens y el Sr. Ranjeva han desempeñado su mandato durante sus largos años de servicio en la Comisión y encomia en particular su excelencia técnica, sus conocimientos jurídicos, su independencia y su integridad moral. La Comisión también manifestó su más profundo agradecimiento a la profesora Owens por su excelencia en el desempeño de sus funciones como ponente durante seis años (2014, 2015, 2016, 2017, 2020 y 2021).

B. Métodos de trabajo

10. A efectos de orientar la reflexión de la Comisión sobre la mejora continua de sus trabajos, 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 para que pueda ejercer sus funciones de la manera más adecuada y eficiente posible y, de esta forma, ayudar a los Estados Miembros a cumplir sus obligaciones en

relación con las normas internacionales del trabajo y mejorar el funcionamiento del sistema de control. Este año, la Subcomisión sobre los Métodos de Trabajo se reunió por 22.^a vez, de nuevo bajo la presidencia del Sr. Bernd Waas.

11. La Subcomisión prosiguió su discusión sobre una posible modernización de sus métodos de trabajo. El debate giró en torno a la distinción entre observaciones y solicitudes directas y decidió, como resultado, que cuando las observaciones vayan acompañadas de solicitudes directas, el texto de estas últimas podría simplificarse. Asimismo, decidió ampliar la práctica de los llamamientos urgentes para las memorias debidas que no se han presentado en los últimos tres años o más, incluso cuando no hay ningún comentario pendiente de la Comisión. La lista de Gobiernos afectados por estos llamamientos urgentes aparece en el cuadro que acompaña el párrafo 91 del presente informe general. Por último, la Oficina informó a la Subcomisión sobre algunas iniciativas y proyectos piloto que se están estudiando en el marco de una mayor modernización de la acción normativa de la OIT, en particular de su mecanismo de control. La Subcomisión tomó nota de que el Consejo de Administración examinará cuestiones relativas a este asunto en su 349.^a reunión (noviembre de 2023) y aguarda con interés los resultados de dicho examen.

Sesiones informativas y de colaboración

Sesión informativa con los representantes gubernamentales

12. En su 92.^a reunión, la Comisión acogió favorablemente la solicitud presentada por los miembros gubernamentales de la Comisión de la Conferencia de que examinara la posibilidad de celebrar una reunión entre la Comisión de Expertos y los representantes gubernamentales. En consecuencia, en la 93.^a reunión de la Comisión se organizó una sesión informativa a la que fueron invitados a todos los Estados Miembros. En la sesión tuvo lugar un intercambio fructífero de puntos de vista sobre la base de las cuestiones planteadas por los representantes gubernamentales en relación con los siguientes temas:
 - Cómo dar más visibilidad a los casos de progreso.
 - Cómo mejorar las sinergias con los informes presentados a otros organismos de las Naciones Unidas, en particular en el marco de los mecanismos de derechos humanos, a fin de simplificar la carga que supone para los Gobiernos la presentación de memorias y las dificultades derivadas de ello.
 - Cómo racionalizar las memorias en virtud del artículo 22 sobre convenios similares para evitar duplicaciones.
 - Los criterios para determinar qué organizaciones pueden considerarse representativas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores cuando presentan sus observaciones en virtud del párrafo 2, artículo 23, de la Constitución de la OIT para su examen por la Comisión.
 - Cualquier mejora en los métodos de trabajo, además de las dos semanas de ampliación de la reunión anual de la Comisión, a partir de este año.
 - El seguimiento que hace la Comisión de Expertos de los casos a los que alude el Comité de Libertad Sindical.

Colaboración con las Naciones Unidas

13. En el Informe General del año pasado, la Comisión invitó a los órganos creados en virtud de tratados de las Naciones Unidas a una reflexión conjunta sobre las formas de reforzar las sinergias y la complementariedad a partir de los mandatos respectivos y distintos de cada órgano en el contexto del reposicionamiento del sistema de desarrollo de las Naciones Unidas y de la iniciativa del Secretario General de las Naciones Unidas conocida como «Llamamiento a la acción en favor de los derechos humanos». La Comisión observa con satisfacción que este llamamiento se recibió

positivamente y condujo a la organización de un intercambio con los Presidentes y Vicepresidentes de los siete órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos, a saber: el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Comité de los Derechos del Niño, el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, el Comité contra la Tortura, el Comité contra la Desaparición Forzada y el Subcomité para la Prevención de la Tortura. La discusión se centró en los retos que se planteaban actualmente en un mundo que encaraba múltiples crisis interrelacionadas, así como en las oportunidades de acción que brindaban el Llamamiento en favor de los derechos humanos del Secretario General de las Naciones Unidas y el reposicionamiento del sistema de desarrollo de las Naciones Unidas. Muchos participantes expresaron su deseo de entablar un diálogo más estrecho a través e intercambios periódicos, con miras a crear sinergias a través de declaraciones conjuntas y a compartir análisis en el futuro. También acordaron una declaración conjunta para conmemorar el tercer aniversario del Llamamiento a la Acción por los Derechos Humanos del Secretario General de las Naciones Unidas. La declaración conjunta se publicará como adenda al informe de la Comisión cuando se publique el 24 de febrero de 2023.

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 de la Comisión con la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo. En este contexto, la Presidenta de la Comisión ha sido invitada a participar en la discusión general de la Comisión de la Conferencia en la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebró con una modalidad híbrida en mayo-junio de 2022, en el contexto de la persistente pandemia de COVID-19 y crisis paralelas interrelacionadas. Además, el Presidente del Comité de Libertad Sindical fue invitado una vez más a dirigirse a la Comisión de la Conferencia para presentar el Informe anual del Comité.
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 la Comisión en la presente reunión. Ambos aceptaron la invitación. Tuvo lugar un intercambio de puntos de vista interactivo y exhaustivo sobre asuntos de interés común.
16. La Presidenta invitó a los dos Vicepresidentes a reflexionar en común sobre la manera de trabajar, potenciándose mutuamente, con miras a garantizar el cumplimiento de las conclusiones adoptadas por la Comisión de la Conferencia sobre los casos examinados cada año. La sesión especial con los Vicepresidentes podría servir de foro para un intercambio sobre este aspecto crucial a fin de hacer más eficaz el sistema de control.
17. La Vicepresidenta empleadora subrayó que la sesión especial con los dos Vicepresidentes era una práctica establecida de gran importancia para la cooperación entre las dos Comisiones y para que el control de las normas tenga un efecto más positivo y duradero. Consideró que deberían encontrarse más oportunidades para facilitar intercambios de mayor calado sobre cuestiones específicas y le gustaría una discusión sobre la importancia de un control efectivo y fidedigno. Añadió que los empleadores apoyaban plenamente el objetivo de un control eficaz para una aplicación amplia y efectiva de las normas internacionales del trabajo, y esperaban con interés debatir sobre las formas de colaborar constructivamente con la Comisión de Expertos dentro de este marco.
18. La Vicepresidenta empleadora añadió que existía un consenso tripartito mundial para que la Declaración del Centenario constituya el marco clave que propicie una recuperación sostenible después de la pandemia de COVID-19, con respuestas a los patrones cambiantes del mundo del trabajo, protección a los trabajadores y atención a las necesidades de las empresas sostenibles. En un contexto en el que el nuevo Director General otorga una alta prioridad a la modernización del

sistema de control, es indispensable que todas las partes comprendan plenamente las necesidades de los mandantes tripartitos en sus contextos nacionales y les proporcionen orientaciones prácticas y eficaces para la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo en la legislación y en la práctica a escala nacional. La clave para una aplicación amplia y eficaz es promover el diálogo social y el tripartismo tanto a escala nacional como mundial.

19. Tomando nota de los bajos niveles de presentación de memorias y del elevado número de comentarios, pidió que se hallaran formas prácticas para tener un mayor impacto a escala nacional, producir resultados más constructivos, modernizar el sistema de control y garantizar una supervisión más eficaz, haciendo hincapié en la importancia de un diálogo abierto y una estrecha cooperación de todos los actores implicados. En su opinión, la Comisión de Expertos debe velar por que sus evaluaciones estén actualizadas, sean sensibles a las opiniones de los mandantes tripartitos y receptivas a las declaraciones formuladas en la Comisión de la Conferencia, a las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en virtud del artículo 23, párrafo 2, de la Constitución de la OIT y a las discusiones del Consejo de Administración.
20. Subrayó que la Comisión de Expertos debería abstenerse de crear nuevas obligaciones que no estén reflejadas en el texto de los convenios. Se refirió al derecho de huelga como un claro ejemplo de cómo la diversidad de las relaciones laborales ha dado lugar a una variedad de normas y prácticas a nivel nacional que son muy difíciles de estandarizar a nivel internacional. En su opinión, la Comisión de Expertos ha, no obstante, elaborado reglas pormenorizadas en esta materia, haciendo caso omiso de las competencias y procedimientos normativos de la OIT. Indicó su opinión de que tratar de abordar la autoridad de estas normas detalladas iniciando el procedimiento del artículo 37 llevaría a una impugnación de la OIT y su sistema de control. En su opinión, el propio sistema normativo de la OIT debería asumir este reto. La Comisión de la Conferencia había logrado encontrar un *modus vivendi* con la cuestión del derecho de huelga y ha llegado el momento de que los mandantes tripartitos reflexionen seriamente sobre sus competencias normativas en esta materia y encuentren una solución que equilibre los distintos intereses en un proceso tripartito. La Oficina debería facilitar activamente un entendimiento sobre una forma duradera de avanzar en esta cuestión fundamental sobre la base del diálogo.
21. Añadió que la Comisión de Expertos también debería evitar limitar la flexibilidad prevista en los convenios y se refirió a las observaciones formuladas anteriormente por el Grupo de los Empleadores sobre la promoción del derecho de negociación colectiva de conformidad con el artículo 4 del Convenio núm. 98. Pidió a la Comisión de Expertos que respete plenamente la flexibilidad que ofrece el artículo 4 del Convenio núm. 98 y el carácter libre y voluntario de la negociación colectiva a fin de permitir que los Estados Miembros encuentren formas de aplicar el Convenio en función de sus circunstancias y necesidades nacionales.
22. La Vicepresidenta empleadora también pidió a la Comisión de Expertos que se centre en la aplicación de las normas para el amplio porcentaje de trabajadores en la economía informal y que en sus evaluaciones tenga en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles, especialmente en el contexto de la recuperación de la crisis causada por la COVID-19. Reiteró algunas sugerencias para mejorar el contenido y el formato del informe de la Comisión: i) atenerse estrictamente a las disposiciones de los convenios pertinentes al formular comentarios; ii) evitar realizar solicitudes basadas en recomendaciones que solo ofrecen orientaciones no vinculantes; iii) aclarar la distinción entre observaciones y solicitudes directas, dado que estas últimas no son objeto de discusión en la Comisión de Aplicación de Normas, o suprimir las solicitudes directas y considerar otras formas de solicitar información a los Gobiernos; iv) aclarar los criterios para los casos con doble nota a pie de página; v) dar explicaciones sobre la selección de los casos señalados a la atención de la Comisión de la Conferencia (casos de doble nota a pie de página), y vi) tener en cuenta un equilibrio regional a la hora de identificar dichos casos. En cuanto al formato del informe de la Comisión, mencionó que se puede mejorar la presentación, la extensión y el contenido de los comentarios, y propuso

que las memorias de los Gobiernos y los comentarios en virtud del artículo 23 sean accesibles en línea. Además, los casos de progreso deberían ser más visibles.

23. Concluyó subrayando que, cuando los dos órganos realizan recomendaciones consensuadas, estas se refuerzan mutuamente, lo que conduce a un cumplimiento más ágil, mejor y más sostenible a nivel nacional. Los dos órganos deberían esforzarse por continuar en esta dirección a fin de establecer un sistema de control fidedigno y eficaz. Añadió que acogería con satisfacción la oportunidad de realizar un intercambio más detenido de opiniones sobre temas específicos, si procede.
24. El Vicepresidente trabajador (Sr. Leemans) saludó la invitación a iniciar una reflexión común sobre cómo fortalecer el seguimiento de las conclusiones de la Comisión de la Conferencia. Recordó que la Comisión de Expertos es un elemento central del sistema de control, y que todas las personas deberían respetar su independencia, imparcialidad y profesionalidad, que constituyen la piedra angular de la autoridad y la credibilidad de la Comisión. Puso de relieve que la Comisión de la Conferencia carece de mandato para controlar los trabajos de la Comisión. La independencia también significa que la Comisión de Expertos tiene plena autonomía a la hora de elegir sus métodos de trabajo, ya que la previsibilidad de estos métodos constituye el fundamento de su autoridad moral y su persuasión.
25. A su juicio, siempre podían pedirse aclaraciones en el marco del diálogo y del aprendizaje mutuo, sin plantear exigencias y sin ejercer presión alguna, con miras a alcanzar un entendimiento común de la manera en que el control de la aplicación y el seguimiento de los progresos realizados, o la ausencia de dicho control y seguimiento, podrían conducir a elegir, por ejemplo, una solicitud directa en lugar de una observación, o un caso en vez de otro para una doble nota a pie de página, reconociendo que no se trata de una ciencia exacta.
26. El Vicepresidente trabajador destacó que el hecho de que en la Comisión de la Conferencia se expresen opiniones divergentes sobre algunas cuestiones no significa que haya una diferencia de opiniones entre la Comisión de la Conferencia en su conjunto y la Comisión de Expertos. De hecho, no hay ninguna. El problema de la interpretación del Convenio núm. 87 sobre el derecho de huelga podría resolverse a través del proceso previsto en el artículo 37 de la Constitución de la OIT. Tomó nota de que la Vicepresidenta empleadora ha planteado entretanto nuevas preocupaciones con respecto a la interpretación del Convenio núm. 98 tanto en la Comisión de la Conferencia como en la presente reunión. Recordó que la Comisión de Expertos viene desempeñando su mandato desde hace más de noventa años, orientando a los Estados Miembros y garantizando la seguridad jurídica, con una visión clara y específica de su papel y su función en el sistema de control internacional. Sería inaceptable imponer a la Comisión de Expertos las opiniones de un único grupo sobre la interpretación de las normas internacionales del trabajo.
27. En lo tocante a las referencias recurrentes de la Vicepresidenta empleadora a las empresas sostenibles, consideró que hay dos grandes obstáculos para atender la solicitud de los empleadores. En primer lugar, el mandato de la Comisión de Expertos es controlar la aplicación de los instrumentos a los que los Estados Miembros se han adherido. Estos instrumentos se refieren a los derechos de los trabajadores, no a la sostenibilidad de las empresas. En segundo lugar, no existe una definición generalmente aceptada de empresas sostenibles. Si bien sería útil celebrar una discusión sobre este tema en la Conferencia Internacional del Trabajo, los intercambios con la Comisión de Expertos no son el lugar adecuado para ello.
28. El Vicepresidente trabajador celebró las iniciativas y el diálogo de la Comisión de Expertos con los órganos de las Naciones Unidas de vigilancia de los derechos humanos, lo cual es importante a fin de posicionar el mandato de la OIT junto al de otras entidades en el sistema de las Naciones Unidas. Pidió asimismo que se estudien formas de dar más visibilidad a los Estudios Generales tanto dentro como fuera de la OIT, también a través de presentaciones y de la difusión de información. Con

respecto a la igualdad de género, que es el tema del Estudio General de este año, destacó la importancia de la dimensión de género en el lugar de trabajo para lograr sociedades más inclusivas.

29. Saludó asimismo el control efectivo y reconocido y la orientación proporcionada por la Comisión de Expertos sobre el papel que desempeñan las normas internacionales del trabajo en el contexto de la superación de la crisis causada por la COVID-19 en el marco del Llamamiento mundial a la acción, también con respeto al trabajo marítimo. La crisis ha incidido de un modo desproporcionado en la aplicación de las normas internacionales del trabajo y exige una vigilancia constante.
30. La Comisión de Expertos acogió con satisfacción las observaciones formuladas por los dos Vicepresidentes en las que se reconocían las funciones independientes y complementarias de las dos Comisiones y la importancia de aprovechar la convergencia mediante una interacción continua. En cuanto a sus métodos de trabajo, la Comisión aseguró a los Vicepresidentes que estaba atenta a las voces de los mandantes tripartitos y plenamente dispuesta a desempeñar un papel activo en la modernización continua del sistema de control. Además, se toma muy en serio las preocupaciones expresadas con respecto a ciertas distinciones entre observaciones y solicitudes directas. Sin abrazar el cambio por el cambio, la Comisión afirmó estar dispuesta a realizar avances atendiendo a los criterios de fiabilidad, previsibilidad y transparencia continuas. Al tiempo que está dedicada a mejorar y profundizar un diálogo constructivo con los gobiernos y los interlocutores sociales, a la Comisión también le interesa mejorar su proyección de cara al público en general.
31. La Comisión también se refirió a su relación con los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados de derechos humanos, basándose en el hecho de que las normas del trabajo sirvieron como precursoras de los instrumentos de derechos humanos desde la creación de la OIT, hace más de 100 años, estableciendo las reglas para que el desarrollo económico pudiera ir de la mano de la justicia social y la paz mundial. Cuando se proclamaron los derechos humanos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y se consagraron en la Carta de la ONU, en 1945, las normas internacionales del trabajo se convirtieron en parte integrante de este marco y se inauguró una nueva era. La manera de funcionar de la Comisión tuvo resonancia en los órganos de Tratados de derechos humanos que trabajaban con el mismo propósito último de promover el respeto de las obligaciones internacionales. Había mucha complementariedad en ambas tareas y la consiguiente necesidad de coherencia dentro de los respectivos mandatos de cada entidad. También existía la esperanza de que la mejora de las sinergias abriera un espacio en el que se lograran cotas mayores de coherencia. La Comisión de Expertos invitó a los presidentes de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos a un diálogo que resultó muy productivo y abrió el camino a colaboraciones más estrechas, que en última instancia potenciarían el impacto del mecanismo de control de la OIT.
32. La Comisión también se refirió a las mejoras introducidas en el Estudio General de este año, titulado *Lograr la Igualdad de Género en el Trabajo*², que aborda diferentes aspectos de la misma cuestión política, es decir, cómo promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el trabajo y la realización del principio fundamental de la igualdad de género. La Comisión se refirió en particular al uso de hiperenlaces, a la mejora de la visibilidad de las conclusiones y a la oportunidad que ofrece el Estudio General al dirigirse a todos los Estados Miembros. La Comisión expresó su esperanza de que el Estudio General de este año llamara la atención sobre la importancia fundamental de la igualdad de género y respondiera a las expectativas de los mandantes.

² Conferencia Internacional del Trabajo, 111.ª reunión, 2023 (Informe III (Parte B)).

C. Mandato

33. 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 juristas 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.

D. Aplicación de las normas internacionales del trabajo y la búsqueda de justicia social en el contexto de crisis prolongadas e interrelacionadas

De la pandemia de COVID-19 a las crisis prolongadas e interrelacionadas

34. Mientras la pandemia de COVID-19 y la consiguiente crisis del empleo todavía se dejan sentir con fuerza, el cambio climático, los conflictos armados, la inflación y la escasez de energía y alimentos han provocado una onda expansiva de recesión a lo largo del año pasado. Estas crisis prolongadas e interrelacionadas agravan los altos niveles de desigualdad que ya existían tanto entre los países como dentro de ellos, poniendo a prueba la Agenda 2030 y la credibilidad del compromiso de la comunidad internacional de lograr un crecimiento inclusivo y sostenible, un empleo pleno y productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos, y de no dejar a nadie atrás³. Las crisis prolongadas e interrelacionadas no solo afectan a la recuperación económica, sino también a la cohesión social, la paz, la estabilidad y la vida en el planeta.

La búsqueda de un contrato social

35. La Comisión da la bienvenida a la iniciativa del Director General de la OIT de poner en marcha una Coalición Mundial por la Justicia Social basada en los valores universales consagrados en los derechos humanos y las normas internacionales del trabajo y promovida a través de un diálogo social inclusivo cuyo núcleo sea un programa de reducción de las desigualdades. Señala que esta iniciativa responde a «Nuestra Agenda Común» del Secretario General de las Naciones Unidas, que

³ Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo (2021), Conferencia Internacional del Trabajo adoptada, 110.ª reunión, diciembre de 2021, párr. 16, y Seguimiento (GB.346/INS/5), Consejo de Administración, 346.ª reunión (octubre-noviembre 2022).

señala la creciente división mundial que existe actualmente por motivos políticos, económicos, sociales y ambientales como el motivo principal de la erosión de los valores de solidaridad y confianza mutua, y exhorta a la renovación del contrato social entre los Gobiernos y su población y dentro de las sociedades.

36. La Comisión recuerda la Constitución de la OIT que establece que «la paz universal y duradera solo puede basarse en la justicia social». Recuerda que la justicia social, a su vez, solo puede mantenerse mediante la observancia de los derechos laborales y la realización de los derechos humanos en un sentido más amplio, con miras a hacer frente a las múltiples e interrelacionadas crisis actuales de una manera centrada en el ser humano, inclusiva y sostenida, sin dejar a nadie atrás ⁴.
37. La Comisión es consciente de que, con demasiada frecuencia, las personas en situación de vulnerabilidad son las más afectadas por las crisis, los conflictos y las catástrofes, en particular los niños y los jóvenes, las mujeres, las personas de edad, los trabajadores migrantes, las personas que trabajan en la economía informal, los pueblos indígenas, las personas con discapacidad y las personas vulnerables a la discriminación interseccional. Es en tiempos difíciles cuando los más vulnerables necesitan que se salvaguarden sus derechos y que se escuche su voz. La Comisión subraya que en tiempos de crisis prolongadas e interrelacionadas se necesita urgentemente un nuevo contrato social, basado en los valores comunes expresados en los Convenios fundamentales y de gobernanza de la OIT, así como en las normas técnicas que sirven para establecer la igualdad de condiciones en una economía mundial sometida a tensiones.

Impacto de las crisis interrelacionadas en la aplicación de las normas internacionales del trabajo

38. En su declaración de 2020 sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo en tiempo de crisis ⁵, la Comisión subrayó los límites al poder ejecutivo que deben aplicarse en tiempos de crisis. La Comisión observa con creciente preocupación el aumento de las disparidades entre los Estados Miembros de la OIT en lo que respecta a las libertades civiles, los derechos fundamentales y el Estado de Derecho.
39. La Comisión toma debida nota de la Resolución del Consejo de Administración, adoptada en su 344.ª reunión ⁶, en la cual instó a la Federación de Rusia a cumplir todas las obligaciones emanadas de su ratificación de los convenios de la OIT, con inclusión de: el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), en su versión enmendada, en particular en relación a la repatriación de la gente de mar y el acceso a la asistencia médica; el Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115), en lo referente la exposición de los trabajadores a radiaciones ionizantes durante su trabajo; y el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y el Protocolo de 2014. También toma nota de que el Consejo de Administración alentó al Director General de la OIT a que siguiera haciendo un seguimiento y adoptando las medidas apropiadas para salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores y apoyar la sostenibilidad de las empresas en Ucrania, incluso en las zonas que están temporalmente bajo el control de la Federación de Rusia y también en las centrales nucleares ⁷. La Comisión se compromete a dar seguimiento a esta resolución en el marco de su mandato. Recuerda que las obligaciones derivadas de las normas libremente ratificadas deben ser respetadas por todas

⁴ Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).

⁵ 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 (Informe III(A) 109.ª reunión, 2021, párr. 51).

⁶ Documentos GB.344/Resolución, Consejo de Administración, 344.ª reunión (marzo de 2022) y GB.346/INS/14, Consejo de Administración, 346.ª reunión (octubre-noviembre de 2022).

⁷ Documento GB.346/INS/14/Decisión, Consejo de Administración, 346.ª reunión (octubre-noviembre de 2022).

las partes y en todo momento, y expresa la esperanza de que muy pronto se restablezcan las condiciones para hacerlo con el talante de cooperación previsto en todas las normas.

Libertad sindical y negociación colectiva

40. La libertad sindical y la negociación colectiva, como derechos habilitantes para el ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo que conducen a una distribución más justa de la riqueza, se enfrentan a importantes retos en todo el mundo, al mismo tiempo que el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) siguen siendo menos ratificados que los otros seis Convenios proclamados fundamentales en 1998.
41. La Comisión toma debida nota del doble párrafo especial sobre Belarús por incumplimiento continuado en la aplicación del Convenio núm. 87, insertado en el informe de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia⁸, en el que se señala a la atención de la Conferencia Internacional del Trabajo la gravedad de las violaciones y se pide al Consejo de Administración que examine las medidas adoptadas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT por incumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta. La Comisión toma nota de que el Consejo de Administración⁹ examinará, en marzo de 2023 (347.ª reunión), la adopción de medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT con miras a asegurarse del cumplimiento por el Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta a la luz, entre otras cosas, del examen de esta cuestión por la Comisión en su presente reunión. Asimismo, toma nota de que la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2023) seguirá examinando este asunto¹⁰.
42. Además, la Comisión toma debida nota de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en sus 344.ª y 345.ª reuniones (marzo y junio de 2022) de establecer una comisión de encuesta y nombrar comisionados en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT en relación con la aplicación de los Convenios núms. 29 y 87 en Myanmar. La Comisión está dispuesta a dar seguimiento al informe y las recomendaciones de la comisión de encuesta, según proceda.
43. En términos más generales, cuando se trata de la libertad sindical y las libertades civiles en tiempos de crisis, la Comisión recuerda la declaración que viene formulando desde hace tiempo según la cual, en una situaciones 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 particular¹¹. 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 grave¹².

⁸ *Actas núms. 4A y 4B*, 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2022.

⁹ Documento GB.346/INS/14/Decisión, Consejo de Administración 346.ª reunión (octubre-noviembre 2022).

¹⁰ Documento GB.345/INS/3/Decisión, Consejo de Administración 345.ª reunión (junio de 2022).

¹¹ OIT, *Estudio General sobre libertad sindical y negociación colectiva*, 1994, párr. 41.

¹² *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, 2018, párrs. 1437 y 1546.

44. La Comisión toma nota de que, como se indica en el Informe de referencia de la OIT titulado [Informe sobre el diálogo social 2022](#)¹³, la negociación colectiva ha desempeñado un papel importante durante la pandemia de COVID-19 a la hora de asegurar el trabajo decente, garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, reducir la desigualdad salarial y estabilizar las relaciones laborales. Además, el [Informe mundial sobre salarios 2022-2023](#)¹⁴ confirma que la negociación colectiva puede contribuir a lograr ajustes salariales adecuados durante una crisis.
45. La Comisión subraya el papel clave de la negociación colectiva como herramienta única de empoderamiento para garantizar que los interlocutores sociales participen activamente en la configuración de soluciones inclusivas y adaptadas a los problemas que se afrontan en tiempos de crisis. A este respecto, toma nota de los niveles muy desiguales de cobertura de la negociación colectiva en los distintos países que se ponen de relieve en el Informe emblemático sobre el diálogo social de 2022, y subraya la importancia de crear las condiciones para un acceso más amplio a este derecho fundamental en toda la OIT.

Seguridad y salud en el trabajo

46. La Comisión acoge con satisfacción la decisión histórica que se adoptó en la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2022) de incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo enmendando la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, y de proclamar dos convenios más como convenios fundamentales, a saber, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Después de la pandemia de COVID-19 y en vísperas de la adopción por la Asamblea General de las Naciones Unidas de una resolución histórica que reconoce el derecho a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible como un derecho humano universal, la enmienda reciente de la Declaración de 1998 confirma que la OIT ofrece una guía normativa para ayudar a sus mandantes a afrontar los retos de nuestro tiempo. La inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo confirma una vez más que estos derechos son derechos humanos.
47. La Comisión toma nota de que, en 2022, se han producido tres nuevas ratificaciones de dichos Convenios fundamentales, y del número significativo de países que han manifestado su interés por ratificar estas normas en un futuro próximo. Acoge con satisfacción los notables progresos realizados con respecto a la aplicación de los Convenios núms. 155 y 187, incluidas la adopción de políticas nacionales de Seguridad y salud en el trabajo (SST), en consulta con los interlocutores sociales, la aplicación de programas nacionales de SST que han dado lugar a una disminución de los accidentes del trabajo, y las importantes medidas adoptadas para reforzar la legislación en materia de SST. Esto ha ido acompañado de importantes avances legislativos en lo que respecta a los convenios técnicos sobre SST relacionados con el asbesto, las instalaciones expuestas a riesgos de accidentes mayores y las radiaciones.
48. A pesar de estos progresos, siguen existiendo problemas en la aplicación de esos convenios fundamentales, agravados por crisis prolongadas. Algunos países informan de un número creciente de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de la inactividad de los órganos consultivos tripartitos nacionales sobre SST, así como de las denuncias de represalias contra trabajadores por ejercer sus derechos fundamentales notificando problemas relacionados con la SST.

¹³ Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente, OIT, Ginebra, 2022, pág. 15.

¹⁴ Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo, OIT, Ginebra, 2022, pág. 116.

Trabajo infantil y trabajo forzoso

49. La Comisión toma nota con preocupación del retroceso en la lucha contra el trabajo infantil debido a las consecuencias de las crisis prolongadas y a las múltiples catástrofes —tanto naturales como provocadas por el hombre— a las que se han visto sometidas las poblaciones vulnerables, especialmente los niños, en los últimos años. Acoge con satisfacción el [Llamamiento a la Acción de Durban](#) adoptado en la 5.ª Conferencia Mundial sobre la Eliminación del Trabajo Infantil. Esta Conferencia se celebró por primera vez en África en mayo de 2022 y se suma al llamamiento para acelerar los avances en la erradicación del trabajo infantil.
50. Asimismo, la Comisión señala su preocupación por la información que figura en el último informe de «Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna»¹⁵, publicado en septiembre de 2022, según la cual, en 2021, 28 millones de personas realizaban trabajo forzoso y 22 millones de mujeres y niñas se habían visto atrapadas en matrimonios forzados. Según los datos publicados por primera vez en [Global Estimates](#), el trabajo forzoso impuesto por el Estado representa el 14 por ciento del total estimado de trabajos forzados. En el informe se pone de relieve un aumento desconcertante de estas prácticas en los últimos cinco años, ya que se estima que, en 2021, había 10 millones de personas más en situación de esclavitud moderna que las señaladas en 2016, y ello a pesar de la elevada tasa de ratificación de los convenios fundamentales sobre el trabajo forzoso y el trabajo infantil.

Igualdad y no discriminación

51. A la Comisión le preocupa que las desigualdades de género sigan siendo persistentes y generalizadas, como ponen de manifiesto la diferencia salarial entre hombres y mujeres y la prevalencia de la segregación ocupacional tanto vertical como horizontal. Como se destaca en el Estudio General del este año, titulado *Lograr la Igualdad de Género en el Trabajo*, la plena igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo no puede lograrse en un contexto en el que la desigualdad está muy extendida. La igualdad de género es un componente fundamental del trabajo decente y de la justicia social, anclado en un enfoque del desarrollo sostenible e integrador basado tanto en los derechos como en la eficiencia económica. Como se ilustra en el Estudio General, la crisis causada por la COVID-19 exacerbó las desigualdades de género preexistentes y revirtió logros anteriores, ya que muchas niñas y mujeres se vieron obligadas a abandonar la educación, la formación y el mercado laboral para asumir la mayor parte de la carga del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Las mujeres siguen estando representadas de forma desproporcionada en los sectores de servicios más afectados, como la economía informal del cuidado remunerado y el trabajo doméstico. Todo esto no solo dificulta la aplicación de varias normas, entre las que figuran el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), sino que también tiene consecuencias negativas sobre la recuperación económica.
52. Las desigualdades son más pronunciadas cuando se interrelacionan múltiples motivos de discriminación. En particular, las trabajadoras domésticas migrantes, así como las mujeres indígenas, las mujeres pertenecientes a minorías y las mujeres con discapacidad sufren especialmente esta situación. En términos más generales, las crisis prolongadas e interrelacionadas han tenido un efecto desproporcionado sobre las personas vulnerables a la discriminación por motivos múltiples o interconectados. Estos motivos, como, por ejemplo, la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o el origen social, se contemplan en el Convenio

¹⁵ Estimaciones mundiales de la esclavitud moderna: Trabajos forzados y matrimonios forzados, OIT, 2022.

núm. 111 y en otros instrumentos de la OIT, incluidos el Convenio núm. 159 y la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), así como en los tratados de derechos humanos conexos ¹⁶.

- 53.** La Comisión reitera que, en su último informe (2022), señaló su preocupación por que «veinte años después de la [Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia](#), los pueblos afrodescendientes, las comunidades minoritarias, los pueblos indígenas y las personas migrantes, refugiadas y desplazadas sigan enfrentándose a la estigmatización, la discriminación y la violencia. Para revertir su vulnerabilidad y marginación, exacerbadas cuando se acumulan diferentes motivos de discriminación, es necesario hacer hincapié específicamente en la derogación de todas las leyes discriminatorias, incluidas las que dan lugar a la discriminación en el empleo y la ocupación, tal y como se propone en el Llamamiento a la Acción en favor de los Derechos Humanos del Secretario General de las Naciones Unidas y en la Agenda Común de las Naciones Unidas» ¹⁷.
- 54.** La pandemia de COVID-19 también provocó un aumento preocupante de la violencia y el acoso, en particular, por motivo de género. A este respecto, la Comisión se congratula de que el examen de las primeras memorias sobre la aplicación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) haya comenzado en la presente reunión, tras la entrada en vigor de este importante Convenio.

Políticas de empleo

- 55.** La pandemia de COVID-19, y la consiguiente crisis del trabajo, ha tenido un efecto devastador en las economías y el empleo de todo el mundo, aunque con notables diferencias entre regiones, países y sectores económicos. Además, la crisis afectó de forma diferente a mujeres y hombres como consecuencia de sus distintas posiciones en el mercado laboral y del reparto de las responsabilidades familiares. Debido a una serie de factores, las personas más afectadas fueron las pertenecientes a grupos desfavorecidos, que ya eran vulnerables a las crisis socioeconómicas. En primer lugar, existen más probabilidades de que estos trabajadores se concentren en empleos mal remunerados de los sectores económicos más afectados por la pandemia, como la economía del cuidado y el sector de los servicios. Y, en segundo lugar, es más probable que tengan empleos informales y precarios, a menudo a tiempo parcial, o temporales u ocasionales, lo que los hace extremadamente vulnerables a la pérdida del empleo.
- 56.** La crisis causada por la COVID-19 fue especialmente devastadora para 2 000 millones de trabajadores de la economía informal, que representan más del 60 por ciento de la fuerza de trabajo mundial y tienen el doble de probabilidades de vivir en la pobreza que los trabajadores con un empleo formal. Dada su situación precaria, estos trabajadores suelen carecer de acceso a las prestaciones relacionadas con el empleo, como el seguro de enfermedad y el seguro de desempleo, las prestaciones por discapacidad y la seguridad social. Los trabajadores de la economía informal tienen que hacer frente a los déficits más graves de trabajo decente, incluida una mayor exposición a los riesgos de SST, así como a obstáculos a la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva ¹⁸.
- 57.** La Comisión recuerda que la elaboración y la ejecución de una nueva generación de políticas y programas de empleo inclusivos, con perspectiva de género y de base empírica que tengan en cuenta los principios de las normas internacionales del trabajo puede contribuir a garantizar una recuperación de la crisis sostenible y con un alto coeficiente de empleo ¹⁹. Crear o restablecer un

¹⁶ Véase documento GB.346/INS/5, párrs. 8 y 9, Consejo de Administración, 346.ª reunión (octubre-noviembre de 2022).

¹⁷ Informe III (Parte A), Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión, 2022, párr. 35.

¹⁸ Documento GB.346/INS/5, párrs. 9 y 17, Consejo de Administración, 346.ª reunión (octubre-noviembre 2022).

¹⁹ [Estudio General de 2020 sobre la promoción del empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#) y su [Adenda de 2021](#), Informe III (Parte B), 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2021); [Observación general sobre la aplicación del](#)

entorno propicio para las empresas sostenibles, en particular para las micro, pequeñas y medianas empresas, es también un elemento fundamental para estimular el empleo, la generación de ingresos, la iniciativa empresarial y la recuperación socioeconómica.

58. La Comisión desea subrayar que todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral o del sector de actividad económica, entran en el ámbito de aplicación de las normas internacionales del trabajo, excepto cuando están explícitamente excluidos.
59. A este respecto, la Comisión acoge favorablemente la decisión del Consejo de Administración de que se finalice una estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro para poder examinarla en su reunión de marzo de 2023 y su llamamiento a fortalecer los vínculos y el intercambio de información entre la labor de los mecanismos de control y las actividades de asistencia técnica y de investigación de la Oficina a fin de aprovechar al máximo las características únicas de la OIT, incluidas las normas internacionales del trabajo y la [Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales](#) y la política social, en el contexto de su acción en el ámbito de las cadenas de suministro ²⁰.

Protección social

60. En los últimos años, se ha reafirmado el papel fundamental de la protección social como pieza central de las estrategias para mitigar el impacto de las crisis y facilitar transiciones justas, incluso hacia una economía sostenible desde el punto de vista medioambiental, con miras a garantizar que todos los miembros de la sociedad, en particular los más vulnerables, tengan acceso a la protección de los ingresos y a la asistencia sanitaria cuando lo necesiten. Según el Monitor de Protección Social, las crisis recientes han dado lugar a una importante ampliación de las medidas de protección social, al menos en los países que disponen de margen fiscal para realizarla, de lo cual la Comisión ha tomado nota positivamente en comentarios individuales. No obstante, a la Comisión le preocupa que la reciente crisis del coste de la vida pueda suponer una inversión de esta tendencia, ya que es probable que afecte al margen presupuestario en el que se prestan las ayudas, en el momento en el que estas son más necesarias. Además, la Comisión señala su preocupación por que, en el contexto de crisis interrelacionadas, la escasez de alimentos, combustible y medicamentos impida el acceso a los bienes y servicios esenciales y a la atención sanitaria básica.
61. En este contexto, la Comisión acoge con satisfacción el inicio de la campaña de la OIT para la ratificación del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y de otros convenios actualizados en materia de seguridad social, que pretende impulsar la aplicación de estas normas, que son fundamentales para lograr la protección social universal a escala mundial.
62. La Comisión toma nota asimismo de que en el Estudio General de este año, titulado *Lograr la Igualdad de Género en el Trabajo*, también se examinan las diversas medidas de protección social que las normas de la OIT objeto de examen requieren para lograr una igualdad real y significativa entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo, especialmente las medidas adoptadas por los Estados Miembros para garantizar la protección de los trabajadores con responsabilidades familiares y en caso de maternidad.
63. La Comisión también acoge con satisfacción la decisión del Consejo de Administración ²¹ de realizar, en 2024, un Estudio General sobre determinados instrumentos de seguridad social, que se centró en las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, incluso para

[Convenio sobre la política del empleo, 1964 \(núm. 122\)](#), adoptada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) en su 91.ª reunión (noviembre-diciembre de 2020).

²⁰ Documento [GB.346/INS/6 \(Rev.1\)](#), Consejo de Administración, 346.ª reunión (octubre-noviembre 2022).

²¹ Documento [GB.346/LILS/2/Decisión](#), 346.ª reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre 2022).

los trabajadores agrícolas. Acoge también favorablemente la invitación al mismo tiempo del Consejo de Administración de recabar información de los Estados Miembros sobre la aplicación, en la legislación y en la práctica de los Convenios núms. 102 (Parte VI) y 121 con respecto a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores agrícolas, y tiene la intención de considerar esta cuestión en el marco de su Estudio General de 2025. Finalmente, habida cuenta de los innegables vínculos entre la protección social para los trabajadores agrícolas y la triple crisis planetaria (cambio climático, pérdida de biodiversidad y contaminación), la Comisión toma nota de la próxima discusión general sobre la transición justa hacia una economía con cero emisiones de carbono que se celebrará en la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2023) y aguarda con interés sus resultados.

64. En este contexto, la Comisión toma nota de la iniciativa del Secretario General de las Naciones Unidas de otorgar, en 2021, a la OIT el liderazgo del [Acelerador mundial del empleo y la protección social para una transición justa](#) —una iniciativa que podría convertirse en una de las vías programáticas centrales para la promoción de la protección social universal en el marco de una Coalición Mundial para la Justicia Social.

Condiciones de trabajo

65. En lo tocante a las cuestiones relativas al tiempo de trabajo, preocupa a la Comisión que los problemas señalados en su [Estudio General de 2018 relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo](#) persisten y han empeorado en los cinco últimos años bajo la influencia de crisis prolongadas e interrelacionadas. Toma nota de que, en algunos países, se han introducido modalidades de ordenación flexible del tiempo de trabajo en plena pandemia sin prever límites legales semanales y diarios claros al total de horas de trabajo, y sin especificar las circunstancias para recurrir a horas extraordinarias. Dichas modalidades de ordenación flexible del tiempo de trabajo comprenden sistemas de promediación con periodos de referencia de hasta un año y una duración máxima de horas de trabajo diarias muy elevada. Estas modalidades pueden conducir a largas jornadas de trabajo, que resultan perjudiciales para la salud física y mental, así como para la conciliación entre la vida profesional y la vida privada. A la Comisión le preocupa el hecho de que la falta de tiempo libre compensatorio para quienes trabajan durante el descanso semanal también sea lo habitual en una serie de países. Además, se han señalado prácticas tales como la no remuneración de las horas extraordinarias y de largos periodos de vacaciones anuales obligatorias durante la pandemia de COVID-19, que posteriormente se descontaron de las vacaciones anuales del año siguiente con el pago de prestaciones.
66. La Comisión toma nota de que el *Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023* estima en seis semanas de salario las pérdidas promedio sufridas por los trabajadores asalariados debido a la crisis causada por la pandemia de COVID-19. También detecta una creciente brecha entre los salarios y la productividad desde principios de la década de 1980, ya que, en algunas grandes economías desarrolladas, el crecimiento promedio del salario ha ido a la zaga del crecimiento promedio de la productividad laboral. En 52 países de ingresos altos para los cuales se dispone de datos, el crecimiento real de los salarios ha sido menor que el crecimiento de la productividad desde 2000, y ha alcanzado su punto más álgido en 2022, en medio de crisis prolongadas e interrelacionadas, al registrarse un crecimiento de la productividad de 12,6 puntos porcentuales por encima del crecimiento de los salarios. El aumento de la inflación y del costo de vida ha conducido a que el crecimiento de los salarios reales sea negativo en muchos países, lo que ha golpeado con especial fuerza a los grupos de renta baja. El informe advierte que, en ausencia de respuestas adecuadas en materia de políticas, en un futuro cercano podría tener lugar una fuerte disminución de los ingresos reales de los trabajadores y sus familias, así como un incremento de la desigualdad, lo cual podría constituir una amenaza para la recuperación económica y posiblemente exacerbar más aún el malestar social. En este contexto, la Comisión subraya la importancia de establecer marcos sólidos

de fijación de salarios mínimos que permitan la celebración de consultas efectivas con los interlocutores sociales, tal como prevé el Convenio sobre fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), y que garanticen que los salarios se paguen a tiempo y en su totalidad a fin de mantener los ingresos en tiempos de crisis, en consonancia con el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95).

La administración del trabajo

67. La importancia de las administraciones del trabajo a la hora de garantizar la gobernanza efectiva en lo que respecta a las cuestiones laborales se ha puesto particularmente de manifiesto durante la pandemia de COVID-19. Las administraciones del trabajo desempeñan un papel central en la lucha contra las desigualdades en el mundo del trabajo y en la creación de un marco jurídico y normativo propicio para lograr la justicia social a través del trabajo decente.
68. En relación con esto, la Comisión saluda la decisión del Consejo de Administración ²², en noviembre de 2021, de tener un Estudio General relativo al Convenio (núm. 150) y la Recomendación (núm. 158) sobre la administración del trabajo, 1978, e invita a los Gobiernos, y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a comunicar información con miras a la preparación del Estudio General. El Estudio General será una oportunidad para proporcionar una visión completa del impacto que la crisis causada por la COVID-19 ha tenido en los sistemas nacionales de administración del trabajo en todo el mundo, y para ilustrar el papel determinante que estos han desempeñado en la gestión de la respuesta inmediata a la crisis y en la planificación y ejecución de la recuperación a más largo plazo, en consulta con los interlocutores sociales. La Comisión toma nota asimismo de que el Estudio General relativo a la administración del trabajo permitirá dar un seguimiento concreto al Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19, y brindará una oportunidad para evaluar y ayudar a fortalecer la capacidad de las administraciones públicas y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para participar en el diálogo social como medio para formular y aplicar estrategias, políticas y programas de recuperación a nivel regional, nacional, sectorial y local.

La inspección del trabajo

69. La inspección del trabajo, en tanto que función esencial de los sistemas de administración del trabajo, desempeña un papel importante en la aplicación de las políticas laborales nacionales, en el suministro de información y asesoramiento a empleadores y trabajadores sobre la legislación laboral aplicable, y en el modo de garantizar la aplicación de esta. La pandemia de COVID-19 ha aumentado la conciencia pública sobre la importancia del cumplimiento de la legislación laboral, en particular las normas de SST para lograr un trabajo decente. Sin embargo, las políticas de reducción del gasto público han afectado en muchos casos a los recursos asignados a los servicios de inspección del trabajo. El presente año, la Comisión observa que, en varios países, se ha registrado una disminución del número de inspectores del trabajo y de los medios materiales asignados a los servicios de inspección. En algunos países, las restricciones del gasto público han afectado a las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo, lo que ha llevado a nombramientos provisionales de efectivos o a de moras en la aprobación de reglamentos que garanticen la estabilidad en el empleo.
70. Además, la Comisión toma nota de que, si bien las restricciones a las visitas de inspección *in situ* introducidas durante la pandemia se han levantado en su mayoría, en algunos casos, han dado lugar a una acumulación de denuncias y retrasos en la inspección. Por otra parte, el uso cada vez

²² Documento GB.343/LILS/2/Decisión, 343.ª reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2021).

mayor de las tecnologías de la información debido a las restricciones a la posibilidad de hacer acto de presencia en los establecimientos ha propiciado mejoras significativas con respecto a la capacidad de los servicios de inspección para recopilar, analizar y publicar datos.

71. La Comisión también toma nota de las dificultades a las que se enfrentan los inspectores del trabajo a la hora de garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales en un mundo laboral cambiante. El aumento de la inseguridad laboral, el incremento del estrés en el trabajo, el mayor riesgo de acoso y violencia en el lugar de trabajo, el crecimiento de la economía informal y los cambios en los patrones migratorios son algunos de los problemas a los que tienen que hacer frente los inspectores del trabajo en el ejercicio de sus funciones.
72. La Comisión reitera que la inspección del trabajo es una función pública indispensable y se encuentra en el centro de la promoción y la aplicación de condiciones de trabajo decentes y del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Los sistemas eficaces de inspección del trabajo también forman parte integral de la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030, contribuyendo así de manera significativa a la cohesión social. Las inspecciones de trabajo son fundamentales para garantizar el respeto del Estado de Derecho y la igualdad de acceso a la justicia para todos.

Gente de mar y pescadores

73. La Comisión ha observado con profunda preocupación la repercusión y el impacto que las medidas adoptadas por los Gobiernos de todo el mundo para contener la propagación de la pandemia de COVID-19 han tenido en la protección de los derechos de la gente de mar y los pescadores, tal como consagrados en el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) y el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188). Dado que varias de esas restricciones siguen poniendo en peligro los derechos de la gente de mar al permiso para bajar a tierra y al acceso a la atención médica, la Comisión ha seguido solicitando a los países ratificantes que velen por que se elimine toda restricción que siga en pie para garantizar el pleno cumplimiento del MLC, 2006. A este respecto, la Comisión indicó que 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.
74. A este respecto, la Comisión reconoce los esfuerzos de la Oficina para apoyar a la industria marítima durante la pandemia, reflejados en las conclusiones de la [Evaluación independiente de alto nivel de la respuesta de la OIT a la pandemia](#)²³. La evaluación destaca que las intervenciones de la OIT para reforzar las normas internacionales del trabajo, en colaboración con los interlocutores tripartitos y las agencias de las Naciones Unidas, tuvieron un impacto significativo en la protección inmediata y a más largo plazo de la gente de mar. El informe recuerda que la situación de la gente de mar fue objeto de una Observación General de la Comisión en su sesión de diciembre de 2020, en la que se expresaba en términos decisivos que los Estados Miembros habían contravenido sus obligaciones al denegar a la gente de mar sus derechos de acceso a la atención médica y al desembarco. La Observación General fue bien acogida por la industria y ampliamente citada en la prensa. La Comisión toma nota de que las partes interesadas entrevistadas del Comité Tripartito Especial del MLC, 2006 (STC) quedaron unánimemente impresionadas por la rapidez y flexibilidad con que la OIT respondió a las necesidades imprevistas, mediante la adaptación de los mecanismos de supervisión

²³ Evaluación independiente de alto nivel de la respuesta de la OIT a la pandemia (2020-2022), OIT, Ginebra, 2022, cuadro 8, págs. 107 y 108 (solo en inglés).

de las normas internacionales del trabajo, la convocatoria de procesos consultivos y los esfuerzos de facilitación internacional directa a petición de los interlocutores sociales.

75. La actual situación en Ucrania desde el 24 de febrero 2022 ha creado una nueva situación extrema para la gente de mar. La Comisión toma nota de que diez meses después del comienzo de la crisis, 65 buques que enarbolan pabellones de más de 20 países con alrededor de 315 marinos a bordo siguen varados en puertos ucranianos, sin poder zarpar en condiciones de seguridad. La gente de mar que trabaja a bordo de buques en el marco de la [Iniciativa sobre cereales del Mar Negro](#) está arriesgando sus vidas navegando en aguas minadas, contribuyendo así a evitar la hambruna y estabilizar los precios de los alimentos. La Comisión reconoce su valor y subraya la importancia fundamental de preservar los derechos de la gente de mar consagrados en el MLC, 2006.

De cara al futuro: un mensaje de esperanza

76. La creación de una Coalición Mundial para la Justicia Social constituye un mensaje de esperanza para las mujeres y los hombres que se enfrentan a duras realidades en tiempos de crisis. Poniendo el acento en quienes corren el riesgo de quedarse atrás, la Comisión seguirá supervisando los avances en la aplicación de las normas internacionales del trabajo con miras a prevenir y mitigar la regresión en el pleno respeto de los derechos laborales en este contexto. Esta orientación proporcionada por conducto del mecanismo de control de la OIT, que controla de una manera imparcial el cumplimiento de los compromisos internacionales, garantizando la rendición de cuentas y evaluando los progresos gracias a las aportaciones de los interlocutores sociales, es fundamental para todos los países que afrontan o anticipan crisis en sus formas diversas e interconectadas.
77. Los grupos más vulnerables no solo incluyen grupos de la población en los países, sino también los países menos adelantados, entre otros. La Comisión acoge con agrado la estrategia de la OIT de reforzar la coordinación y la cooperación multilaterales, también con las instituciones financieras internacionales y otras organizaciones pertinentes, a través de la Coalición Mundial para la Justicia Social. Insta a la solidaridad internacional, con miras a situar las relaciones comerciales, los incentivos a la inversión y las alianzas para el desarrollo, firmemente asentados en el respeto de los derechos laborales y de los derechos humanos, en el centro de las políticas encaminadas a promover la recuperación y la prosperidad compartida, en particular cuando se trata de los países menos adelantados. Recuerda que, tal como se pone de relieve en el informe de la Comisión de 2020, en el contexto de la pandemia de COVID-19, «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»²⁴.
78. La Comisión confía en que la búsqueda de un nuevo contrato social a través de la Coalición Mundial para la Justicia Social se apoye en las normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación como una brújula que nos guíe para salir de las crisis prolongadas e interrelacionadas y que nos oriente hacia el desarrollo sostenible en una economía mundial abierta. Expresa la firme esperanza de que la Coalición movilice una gran diversidad de alianzas que conduzcan a progresos concretos en el ejercicio efectivo de los derechos laborales a nivel de los países. La Comisión confía en que podrá ser testigo de tales progresos en un futuro cercano a través de su control periódico de la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

²⁴ Informe III (Parte A), 109.ª reunión, Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2021). Informe General, párr. 49.

► II. Respeto de las obligaciones relacionadas con las normas

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

79. 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

80. 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.
81. 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. En todos los demás casos, se solicitan memorias simplificadas a intervalos regulares ²⁵.
82. La Comisión recuerda que, en su 306.^a reunión (noviembre de 2009), el Consejo de Administración decidió que el ciclo regular 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 de cinco a seis años el ciclo de presentación de memorias para los demás convenios. En algunos casos, se puede solicitar el envío de memorias fuera del ciclo regular de presentación de estas ²⁶.

²⁵ 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 (véase GB.334/INS/5).

²⁶ Hay distintas maneras de solicitar que se envíe una memoria fuera del ciclo regular: i) la Comisión puede formular una solicitud especial en una nota a pie de página al final de un comentario para pedir que una memoria se envíe antes del año en que es debida según el ciclo de presentación de memorias (véase el Informe General, párr. 112), ii) se envía una solicitud «automática» cuando el Gobierno no ha mandado la memoria dentro del ciclo regular de presentación de estas o si la memoria recibida no contiene una respuesta a los comentarios de la Comisión. Si un Gobierno no ha enviado memoria alguna durante varios años, el caso se destaca en la Parte II (sección I) del Informe y la Comisión de la Conferencia lo examinará todos los años durante la discusión de los casos de incumplimiento grave de las obligaciones en materia de presentación de memorias; iii) la Comisión de la Conferencia puede pedir al Gobierno que presente una memoria a la Comisión de Expertos fuera del ciclo de presentación de memorias tras el examen de un caso individual y cuando discute los casos de incumplimiento grave de las obligaciones relativas a la presentación de memorias; iv) el Consejo de Administración puede pedirle a un Gobierno que envíe una memoria a la Comisión de Expertos fuera del ciclo de presentación de estas basándose en las recomendaciones de los comités tripartitos creados para examinar las reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT o las recomendaciones de encuesta establecidas para examinar las quejas presentadas en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT.

Cumplimiento de la obligación de presentación de memorias

83. Este año se solicitaron a los Gobiernos un total de 2 103 memorias (1 915 memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución y 188 memorias en virtud del artículo 35 de la Constitución) sobre la aplicación de los convenios ratificados por los Estados Miembros, frente a las 2 008 memorias el año pasado. Al final de la presente reunión de la Comisión, la Oficina recibió 1 490 memorias, que corresponden al 70,9 por ciento de las memorias solicitadas ²⁷. El año pasado, la Oficina recibió un total de 1 357 memorias, que representan el 67,6 por ciento de las memorias solicitadas. La Comisión toma nota en particular de que 45 de las 67 primeras memorias debidas sobre la aplicación de los convenios ratificados se recibieron cuando finalizó la reunión de la Comisión (el año pasado, se recibieron 65 de las 111 primeras memorias debidas).
84. La Comisión observa que los niveles de memorias recibidas después de la fecha límite del 1.º de septiembre siguen siendo los mismos que el año pasado. En particular, este año se recibieron 862 memorias antes de la fecha límite del 1.º de septiembre, lo que representa el 41,0 por ciento de las memorias solicitadas, en comparación con las 841 memorias recibidas en la reunión anterior, que representaban el 41,9 por ciento de las memorias solicitadas. De las 2 103 memorias que debían presentarse este año, 1 241 (59,0 por ciento) se recibieron fuera de plazo. La Comisión desea recordar que el retraso en la presentación de las memorias perturba el buen funcionamiento del mecanismo de control, ya que el examen de algunas de estas memorias en reuniones posteriores 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 y observaciones.
85. La Comisión desea expresar su agradecimiento a los Estados miembros que han puesto particular empeño en asegurar el cumplimiento de sus obligaciones en materia de presentación de memorias. ***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, a respetar los plazos establecidos a estos efectos y a presentar respuestas completas a las solicitudes de la Comisión para que esta pueda llevar a cabo un examen exhaustivo de las mismas.***
86. La Comisión recuerda que la asistencia técnica de la OIT sigue estando plenamente a disposición de los Estados miembros para ayudarles a cumplir sus obligaciones constitucionales y les invita a recurrir a ella para garantizar el funcionamiento eficaz del sistema de control. En particular, insta a los Estados Miembros que han recibido asistencia de la Oficina a que desplieguen un esfuerzo especial para presentar sus memorias a tiempo.
87. 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.
88. Por otra parte, desde 2017 la Comisión ha introducido progresivamente la práctica de formular llamamientos urgentes, según la cual puede examinar la manera en que se aplica un convenio en un país ratificante sobre la base de la información que tiene a su disposición, si el Gobierno no ha

²⁷ El anexo I al presente Informe proporciona una indicación por país de si las memorias solicitadas (en virtud de los artículos 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, el número y el porcentaje de memorias recibidas cada año en la fecha establecida, a partir de 1932, en la fecha de la reunión de la Comisión de Expertos y en la fecha de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

presentado su primera memoria después de la ratificación. En 2018, esta práctica se extendió a todas las memorias debidas cuyos comentarios estaban pendientes durante más de tres años. En 2020, la Comisión formuló por primera vez llamamientos urgentes en las repeticiones de comentarios anteriores con un texto introductorio ²⁸ informando al Gobierno, que si no se presenta una memoria a tiempo para el examen de la Comisión en su siguiente reunión, esta podrá proceder a examinar la aplicación del convenio de que se trate sobre la base de la información que tenga a su disposición.

89. Este año, la Comisión examinó los siguientes casos a falta de la memoria del Gobierno y tras haber formulado un llamamiento urgente.

Lista de casos en los que la Comisión, tras un llamamiento urgente y a falta de la memoria debida, examinó durante su reunión la aplicación de convenios ratificados

Estados	Convenios núms.
Afganistán	100 y 111
Albania	MLC, 2006
Barbados	100 y 111
Congo	100, 105, 111 y 188
Granada	100 y 111
Líbano	29, 81, 100, 105, 111 y 150
Somalia	29
Uganda	105 *

* Se recibió una memoria que no contenía respuesta a los comentarios anteriores.

90. A partir de la información comunicada en los comentarios «generales» (Parte II, sección I del Informe), los **16** países siguientes no han enviado ninguna de las memorias debidas desde hace dos años o más: **Afganistán, Antigua y Barbuda, Chad, Comoras, Dominica, Eslovenia, Gabón, Haití, Líbano, Santa Lucía, República Árabe Siria, Somalia, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu y Yemen. La Comisión insta a los Gobiernos interesados a no escatimar esfuerzos para transmitir las memorias solicitadas sobre convenios ratificados.**
91. En particular, la Comisión hace un llamamiento urgente a los Estados Miembros que no hayan presentado una memoria desde hace más de tres años para señalar a su atención que si las memorias debidas no se reciben a tiempo para que la Comisión las pueda examinar en su siguiente reunión, podrá proceder a examinar la aplicación de los convenios en cuestión sobre la base de la información pública de que disponga. Este año, la Comisión hace un llamamiento urgente en sus repeticiones de comentarios anteriores a los que no se ha dado respuesta, solicitando a los países que figuran a continuación que, en la próxima reunión de la Comisión, presenten una memoria con respuestas a los comentarios que esta ha formulado:

²⁸ La versión actual del texto introductorio («chapeau») es la siguiente: 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 2023 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.

Llamamientos urgentes en sus repeticiones de comentarios pendientes	
Estados	Convenios núms.
Afganistán	140, 141, 142 y 144
Antigua y Barbuda	87, 135, 144 y 151
Barbados	87, 105, 122, 135 y 144
Belice	140 y 144
Chad	87, 105, 138 y 182
Congo	98, 144 y 149
Dominica	87, 94, 144 y 147
Granada	105, 138, 144 y 182
Guinea Ecuatorial	68/92, 87, 98 y 100
Haití	1/14/30/106
Kiribati	MLC, 2006
Líbano	88, 122, 138, 142, 159, 172 y 182
Papua Nueva Guinea	29, 98, 122 y 158
República Árabe Siria	29, 105, 138 y 182
Santa Lucía	87, 98, 108 y 158
Sudán del Sur	98, 105, 138 y 182
Tayikistán	103, 105 y 149
Tuvalu	MLC, 2006
Uganda	26/95, 94, 138 y 182
Vanuatu	182

92. Además, la Comisión realiza un llamamiento urgente a los siguientes Gobiernos para que presenten memorias debidas durante más de tres años, en ausencia de comentarios pendientes y les señala que si las memorias debidas no se reciben a tiempo para que la Comisión las pueda examinar en su siguiente reunión, podrá proceder a examinar la aplicación de los convenios en cuestión sobre la base de la información pública de que disponga.

Llamamientos urgentes para la presentación de memorias sobre los cuales no hay comentarios pendientes	
Estados	Convenios núms.
Albania	185
Antigua y Barbuda	11, 98 y 154
Barbados	172
Dominica	11, 22, 98 y 108
Haití	45, 90, 105 y 107
Jordania	142

Llamamientos urgentes para la presentación de memorias sobre los cuales no hay comentarios pendientes

Estados	Convenios núms.
Kiribati	111
Lesotho	135
República Democrática Popular Lao	6
Santa Lucía	11, 12, 94, 97 y 105
Somalia	17, 19, 22, 23, 45, 84, 85, 94, 95, 105 y 111
Tayikistán	124
Vanuatu	29, 105 y 185
Yemen	19, 58, 81 y 185

93. En relación con las primeras memorias, los **nueve** países que figuran a continuación no han transmitido una primera memoria desde hace dos años o más:

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

94. La Comisión insta a los Gobiernos en cuestión a poner un especial empeño en transmitir las primeras memorias debidas. 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. La pandemia de COVID-19 y crisis paralelas interrelacionadas han sido otros factores que han agravado dichas dificultades.
95. La Comisión quisiera expresar su agradecimiento a los Gobiernos que han presentado tres primeras memorias este año en seguimiento de un llamamiento urgente ²⁹. Recuerda la importancia de que

²⁹ Guinea (Convenio núm. 167), Santo Tomé y Príncipe (Convenio núm. 183) y Túnez (MLC, 2006).

los Gobiernos soliciten la asistencia técnica de la Oficina para la preparación de primeras memorias, y de que dicha asistencia se proporcione rápidamente.

96. La Comisión se complace en señalar que, 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, permitiendo así que las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores participen plenamente en el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo de conformidad con la naturaleza tripartita de la OIT.

Respuestas a los comentarios de la Comisión

97. Se solicita a los Gobiernos que en sus memorias respondan a las observaciones y solicitudes directas de la Comisión.
98. 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, Albania, Antigua y Barbuda, Argentina, Barbados, Burundi, Chad, Comoras, Congo, Croacia, Dominica, El Salvador, Eslovenia, Gabón, Granada, Guinea Ecuatorial, Guyana, Haití, Iraq, Kenya, Líbano, Liberia, Libia, Macedonia del Norte, Malta, Mongolia, Montenegro, Países Bajos (Aruba), Papua Nueva Guinea, Reino Unido e Irlanda del Norte (Islas Malvinas (Falkland), Guernsey y Jersey), República Árabe Siria, República Centroafricana, República Democrática Popular Lao, Rumania, Samoa, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Singapur, Somalia, Sudán del Sur, Tayikistán, Timor-Leste, Tuvalu, Ucrania, Uganda, Vanuatu y Yemen.**
99. 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

100. 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.
101. La Comisión celebra la fructífera 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

102. 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.
103. La Comisión desea informar a los Estados Miembros de que ha examinado todas las memorias que se le han comunicado.

Observaciones y solicitudes directas

104. En primer lugar, la Comisión considera que cabe señalar que en 268 casos ha comprobado, tras el examen de las memorias correspondientes, que la forma en que se aplican los convenios ratificados no requiere otros comentarios.
105. Sin embargo, en ciertos casos, la Comisión ha considerado que procedía señalar a la atención 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 de la Comisión, pero que se comunican de modo directo a los Gobiernos interesados y se pueden encontrar en internet ³⁰.
106. 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 tratar 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, si procede, para 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.
107. Este año la Comisión ha formulado 656 observaciones y 1 263 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.

³⁰ 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 conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas

- 108.** 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 (110.^a reunión, mayo-junio de 2022), 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, 110.^a reunión, mayo-junio de 2022)

Estados	Convenios núms.	Página núm.
Azerbaiyán	105	363
Belarús	87	121
Benin	182	446
China	111	630
Ecuador	87	135
El Salvador	144	730
Fiji	105	388
Guatemala	87	168
Hungría	98	178
Iraq	98	186
Islas Salomón	182	508
Kazajstán	87	200
Liberia	87	206
Malasia	98	214
Malawi	111	679
Nicaragua	87	223
Nigeria	26/95	892
Países Bajos (Sint Maarten)	87	226
República Centroafricana	182	572

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

- 109.** 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
Venezuela, República Bolivariana de	26, 95, 87 y 144
Zimbabwe	87 y 98

Lista de casos en los cuales 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.
El Salvador	144
Francia	158
Türkiye	87

- 110.** Además, la Comisión ha examinado las medidas adoptadas por el Gobierno de Bangladesh en el contexto de las discusiones del Consejo de Administración sobre una queja presentada en virtud del artículo 26 sobre el supuesto incumplimiento de los Convenios núms. 81, 87 y 98 que aún no ha conducido al establecimiento de una comisión de encuesta.

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

- 111.** Con arreglo a la práctica establecida, la Comisión examina asimismo los aspectos legislativos que le remite 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.	Página núm.
Brasil	98	130
Federación de Rusia	87	147
Jordania	98	194
Malasia	98	214
Pakistán	87 y 98	229 y 236
Panamá	87	238
Türkiye	98	317

Notas especiales

- 112.** Como es habitual, la Comisión indica, mediante notas especiales (conocidas tradicionalmente como «notas a pie de página»), que figuran al final de los comentarios, los casos en los que, por la naturaleza de los problemas planteados para aplicar los convenios correspondientes, considera conveniente solicitar a los Gobiernos que faciliten una memoria antes de la fecha prevista, y, en ciertos casos, que transmitan información completa a la Conferencia en su próxima reunión de junio de 2023.
- 113.** Para determinar con precisión los casos respecto de los cuales inserta notas especiales, la Comisión recurre a los criterios básicos que se describen a continuación, teniendo en cuenta las consideraciones generales siguientes. En primer término, estos criterios son indicativos. En el ejercicio de sus facultades discrecionales en lo que respecta a la aplicación de estos criterios, la Comisión también puede considerar las circunstancias específicas del país y la duración del ciclo de presentación de memorias. En segundo término, estos criterios son aplicables a los casos respecto de los cuales se solicita una memoria anticipada, a la que a menudo se hace referencia como «nota a pie de página simple», al igual que a los casos respecto de los cuales se solicita al Gobierno que comunique a la Conferencia información detallada, a la que se alude con frecuencia como «nota a pie de página doble». La diferencia entre estas dos categorías es de grado. En tercer lugar, un caso grave que justifique una nota especial para que se comunique información completa a la Conferencia (nota a pie de página doble), solo puede ser objeto de una nota especial para que se presente una memoria anticipada (nota a pie de página simple), en la medida en que haya sido objeto de una discusión reciente en la Comisión de la Conferencia. Por último, la Comisión señala que utiliza las notas a pie de página dobles por deferencia a las decisiones de la Comisión de la Conferencia en materia de determinación de los casos que desea discutir.
- 114.** Los criterios que la Comisión tiene en cuenta son los siguientes:
- la gravedad del problema; a este respecto, la Comisión destaca que una premisa importante es la necesidad de abordar el problema en el contexto de un convenio concreto y de tener en cuenta los temas relacionados con los derechos fundamentales, la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como cualquier impacto adverso, especialmente en el ámbito internacional, en los trabajadores y otras categorías de personas protegidas;
 - la persistencia del problema;
 - la urgencia de la situación; la evaluación de esa urgencia es necesariamente específica para cada caso, según criterios de derechos humanos estándar, como las situaciones o los problemas que suponen una amenaza para la vida, cuando es previsible un daño irreversible, y
 - la calidad y el alcance de la respuesta del Gobierno en sus memorias o la ausencia de respuesta a los asuntos planteados por la Comisión, especialmente los casos de claro y reiterado incumplimiento por parte de un Estado de sus obligaciones.
- 115.** Además, la Comisión desea destacar que su decisión de no introducir una doble nota a pie de página en un caso que anteriormente ha sido señalado a la atención de la Comisión de la Conferencia no significa de ninguna manera que dicho caso sea considerado como un caso de progreso.
- 116.** En su 76.^a reunión (noviembre-diciembre de 2005), la Comisión decidió que la identificación de los casos respecto de los cuales se solicitaba a los Gobiernos la comunicación de informaciones detalladas a la Conferencia, se hiciera en dos etapas: en primer lugar, el experto responsable inicialmente de un grupo concreto de convenios puede recomendar a la Comisión la inserción de notas especiales; en segundo lugar, habida cuenta de todas las recomendaciones formuladas, la Comisión adoptará, después de la discusión, una decisión final y colegiada, una vez examinada la aplicación de todos los convenios.

- 117.** En el año en curso, la Comisión ha solicitado a los Gobiernos que transmitan información completa a la reunión de la Conferencia de 2023 sobre los casos que figuran a continuación:

Lista de los casos en los cuales la Comisión ha solicitado a los Gobiernos que **transmitan datos completos a la reunión de la Conferencia** de junio de 2023

Estados	Convenios núms.
Afganistán	111
Camboya	105
Líbano	29
Nicaragua	87 y 111
Nigeria	182

- 118.** Además, la Comisión ha solicitado respuestas completas a sus comentarios, o una memoria detallada, 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.
Albania	MLC, 2006
Argentina	MLC, 2006
Bangladesh	81, 107 y MLC, 2006
Benin	143
Brasil	MLC, 2006
Camerún	13/45/162 y 162
Chile	1/14/30 y 103
Colombia	81/129
Congo	188
Côte d'Ivoire	13/45/136/155/161/170/187
Ecuador	45/119/136/139/148/162, 103 y 115/148/162
Federación de Rusia	87
Guatemala	87
Guyana	151
Islas Marshall	MLC, 2006
Jordania	98 y 135
Kirguistán	81
Libia	103
Malawi	155/184/187

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.
Nicaragua	12/17/18/19/24/25, 144 y MLC, 2006
Nueva Zelandia	MLC, 2006
Países Bajos	102/121/128/130 y 121
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Vírgenes Británicas)	MLC, 2006
República Unida de Tanzania	MLC, 2006
Sudáfrica	87
Sudán	98
Túnez	87
Türkiye	87, 98
Uzbekistán	87
Venezuela, República Bolivariana de	13/45/120/127/139/155, 26/95 y 155
Zambia	87

Casos de progreso

- 119.** Tras su examen de las memorias enviadas por los Gobiernos, y con arreglo a su práctica habitual, la Comisión menciona en sus comentarios los casos en los que expresa su **satisfacción** o su **interés** por los progresos realizados en la aplicación de los convenios correspondientes. La Comisión desea subrayar que los progresos realizados por los Estados Miembros constituyen un aspecto valioso de su examen en el marco del sistema de supervisión y es consciente de la necesidad de seguir abordando estas cuestiones en su Subcomisión sobre los métodos de trabajo.
- 120.** En sus 80.^a y 82.^a reuniones (2009 y 2011), la Comisión proporcionó las siguientes precisiones sobre el método general elaborado durante el transcurso de los años en relación con la identificación de los casos de progreso:
- 1) La expresión de interés o satisfacción por la Comisión no significa que considere que el país en cuestión cumple de manera general las disposiciones del convenio. Por consiguiente, en el mismo comentario, **la Comisión puede expresar satisfacción o interés sobre una cuestión determinada mientras lamenta que, desde su punto de vista, otras cuestiones importantes no se hayan abordado de manera satisfactoria.**
 - 2) La Comisión desea hacer hincapié en que **solo se señala que se han realizado progresos en lo que respecta a una cuestión específica que se deriva de la aplicación del convenio y de la naturaleza de las medidas adoptadas por el Gobierno interesado.**
 - 3) La Comisión ejerce sus facultades discrecionales teniendo en cuenta la naturaleza particular del convenio, así como las circunstancias específicas del país.
 - 4) El hecho de señalar que se han realizado progresos puede tener relación con diferentes tipos de medidas adoptadas en la legislación, la práctica o las políticas nacionales.

- 5) Si la satisfacción está relacionada con la adopción de legislación, la Comisión también puede considerar apropiado adoptar medidas a fin de garantizar el seguimiento de su aplicación práctica.
- 6) En la identificación de los casos de progreso, la Comisión tiene en cuenta tanto la información transmitida por los Gobiernos en sus memorias como los comentarios de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 121.** Desde que empezó a determinar los casos de satisfacción en su informe de 1964 ³¹, 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.
- 122.** En la Parte II del presente Informe, se incluye información detallada sobre los casos de progreso; se trata de **34** casos en los que se han adoptado tales medidas en **26** países. La lista completa es la siguiente:

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.
Argelia	87
Australia	182
Bahrein	111
Brasil	81
Camboya	138
Colombia	162/167/170/174
Djibouti	100
España	87 y 98
Eswatini	182
Etiopía	138
Guinea	138
Hungría	98
Kiribati	87

³¹ 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.
Liberia	105
Malasia	138 y 182
Malawi	138 y 182
Malí	138
Mauritania	182
Nepal	182
Pakistán	87
Perú	98 y 151
Polonia	98
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Montserrat)	87
Santo Tomé y Príncipe	138
Togo	87 y 98
Uzbekistán	100

- 123.** 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 **3 195**.
- 124.** En lo que respecta a los casos de progreso, en 1979 se formalizó la distinción entre casos de satisfacción y casos de interés ³². 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,

³² Informe de la Comisión de Expertos presentado a la 65.ª reunión (1979) de la Conferencia Internacional del Trabajo, párr. 122.

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.

125. Los pormenores relativos a los casos en consideración se encuentran en la Parte II del presente Informe o en las solicitudes dirigidas directamente a los Gobiernos interesados, e incluyen **229** casos en los que se han adoptado medidas de este tipo en **103** países. La lista completa es la siguiente:

Lista de los casos en los cuales la Comisión **ha tomado nota con interés** de algunas medidas adoptadas por los Gobiernos de los países siguientes

Estados	Convenios núms.
Angola	107 y 144
Argelia	111 y 122
Argentina	29
Australia	29
Austria	122
Azerbaiyán	122
Bahrein	111
Bangladesh	81, 111 y MLC, 2006
Bélgica	111, 122 y 156
Belize	138
Benin	81
Bosnia y Herzegovina	111
Botswana	105
Brasil	29, 97, 111 y 182
Bulgaria	111, 122 y 156
Burkina Faso	122
Cabo Verde	17/19/102/118, 29, 144, 182 y MLC,2006
Camboya	122 y 182
Camerún	13
Canadá	122 y 138
Perú	98
Chequia	88, 96, 122, 159 y 181
Chile	63, 115, 122, 140 y 159
China	111 y 159

Lista de los casos en los cuales la Comisión **ha tomado nota con interés** de algunas medidas adoptadas por los Gobiernos de los países siguientes

Estados	Convenios núms.
China (Región Administrativa Especial de Hong Kong)	3 y 122
China (Región Administrativa Especial de Macao)	88 y 122
Chipre	81, 122, 155/187 y 159
Colombia	13/162, 88 y 111
Costa Rica	88, 111, 120/127/148, 156 y 159
Côte d'Ivoire	3, 155/187 y 159
Cuba	88
Dinamarca	111, 122 y 142
Dinamarca (Groenlandia)	122
Djibouti	88, 100 y 111
Ecuador	87, 102/121/128/130, 111, 122 y 142
Egipto	2, 111 y 159
España	98, 135, y 151
Estonia	2
Eswatini	138
Etiopía	158 y 182
Federación de Rusia	111
Fiji	122 y 159
Filipinas	97, 111 y 151
Finlandia	81/129, 94, 121/128/130/168 y 140
Francia	140, 142, 159 y 181
Francia (Nueva Caledonia)	82, 122 y 142
Francia (Polinesia Francesa)	82, 88, 115 y 122
Gambia	MLC, 2006
Georgia	144
Ghana	149 y 182
Grecia	144
Guatemala	122, 144 y 182
Guinea	140, 182 y 189

Lista de los casos en los cuales la Comisión **ha tomado nota con interés** de algunas medidas adoptadas por los Gobiernos de los países siguientes

Estados	Convenios núms.
Guinea-Bissau	138
Guyana	149 y 189
Honduras	144
Hungría	81/129, 122, 142 y 144
India	MLC, 2006
Iraq	122 y 172
Irlanda	144 y 189
Islas Cook	144
Italia	189
Jamaica	189
Jordania	98
Kenya	98 y MLC, 2006
Kirguistán	122, 144 y 159
Letonia	144 y MLC, 2006
Lituania	115, 144 y 160
Luxemburgo	158
Macedonia del Norte	98
Madagascar	151
Malasia	29
Malawi	111, 138 y 182
Marruecos	162
Mauricio	160
Mauritania	29
México	144 y 160
Mozambique	144
Namibia	151
Nepal	144 y 182
Níger	81, 122 y 155/187
Nigeria	88 y 144
Nueva Zelandia	160

Lista de los casos en los cuales la Comisión **ha tomado nota con interés** de algunas medidas adoptadas por los Gobiernos de los países siguientes

Estados	Convenios núms.
Países Bajos	115 y 144
Pakistán	87, 98, 100, 107 y 111
Panamá	110
Paraguay	111 y 169
Perú	98
Polonia	135 y 188
Portugal	189
Qatar	111
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	188
República de Corea	144
República de Moldova	160
República Dominicana	122 y 138
Rwanda	29, 87, 100, 105 y 144
Saint Kitts y Nevis	100
San Marino	156
Santo Tomé y Príncipe	138
Serbia	156
Seychelles	149
Sri Lanka	110
Sudáfrica	111
Turkmenistán	144
Uruguay	87
Uzbekistán	100 y 144
Venezuela, República Bolivariana de	87
Zambia	96 y 181
Zimbabwe	111

Aplicación práctica

126. 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. En el contexto de la pandemia de COVID-19 y del posterior encadenamiento de crisis, 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 alienta también 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

127. 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

128. 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

129. 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.
130. 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).
131. 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.
132. 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.
133. 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.
134. 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.

- 135.** 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.
- 136.** La Comisión toma nota de que, desde su última reunión, la Comisión ha recibido 1 156 observaciones (en comparación con 757 el año anterior), de las cuales 212 (en comparación con 230 el año anterior) fueron comunicadas por organizaciones de empleadores y 944 (en comparación con 527 el año anterior) por organizaciones de trabajadores. La gran mayoría de las observaciones recibidas (955 en comparación con 695 el año anterior) hacían referencia a la aplicación de los convenios ratificados³³, 416 de estas observaciones (en comparación con 243 el año anterior) hacían referencia a convenios fundamentales, 140 estaban relacionadas con convenios de gobernanza (en comparación con 75 el año anterior) y 399 (en comparación con 377 el año anterior) eran relativas a la aplicación de otros convenios. Asimismo, se han recibido 201 observaciones en relación al Estudio General de 2022, titulado *Lograr la Igualdad de Género en el Trabajo*. La Comisión toma nota de que 565 de las observaciones recibidas este año sobre la aplicación de los convenios ratificados se transmitieron directamente a la Oficina. En 390 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

- 137.** 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. La Comisión toma nota de que el levantamiento progresivo de las restricciones a los viajes después de la pandemia de COVID-19 ha permitido a la Oficina realizar un seguimiento de una serie de casos que requerían la prestación de asistencia técnica a nivel de país. La Comisión realiza un seguimiento de una serie de casos en el presente informe, especialmente cuando están relacionados con el seguimiento de las conclusiones adoptadas por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia³⁴. Además, el Centro de Formación Internacional de la OIT (CIF-OIT) y los especialistas en normas internacionales del trabajo que trabajan en las oficinas exteriores han prestado asistencia a más de 70 países para la preparación de memorias en virtud del artículo 22 sobre los Convenios ratificados, incluido el MLC, 2006.

³³ Véase anexo III de este Informe.

³⁴ Véase el cuadro en el párrafo 108.

- 138.** La Comisión toma nota asimismo de que la OIT respalda el proyecto «Comercio al servicio del trabajo decente» (T4DW), que abarca actualmente 13 países en tres regiones y se centra en ámbitos prioritarios identificados conjuntamente, incluidos compromisos relacionados con la cadena de suministro y la transición justa. El apoyo prestado a los países integrados dentro de este marco pretende, entre otras cosas, fortalecer la capacidad de presentación de memorias de los países y subsanar las deficiencias detectadas en su aplicación. Además, y siempre en el marco del T4DW, la Oficina respalda las solicitudes de los mandantes para que se fortalezcan las oficinas nacionales de estadística como una acción primordial con miras a establecer una base de referencia para el trabajo decente.
- 139.** La Comisión celebra el nuevo enfoque regional de la Academia sobre Normas Internacionales del Trabajo, que este año se ha concentrado en Asia y el Pacífico, impartiendo formación sobre las normas internacionales del trabajo a los mandantes de la OIT, los jueces, los profesores de Derecho y otros profesionales del derecho en toda la región. La Comisión toma nota de la importante contribución de la Academia sobre Normas Internacionales del Trabajo al desarrollo de las capacidades de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para la presentación de informes, en particular en los países que presentan graves deficiencias en este ámbito. La Comisión toma nota asimismo de que, además de la Academia sobre Normas Internacionales del Trabajo, el CFI-OIT ha proporcionado:
- Cursos en línea sobre la presentación de informes en francés y en inglés, así como formación personalizada a los mandantes sobre la presentación de informes.
 - Formación en materia de normas internacionales del trabajo a los jueces en la región de las Américas.
 - Una serie de eventos para el desarrollo de las capacidades centrados en la promoción de la ratificación y la aplicación jurídica del MLC, 2006, y en la presentación de memorias al respecto.
 - Por último, la Comisión acoge con satisfacción la actividad digital tripartita llevada a cabo a nivel mundial por la Oficina y el Centro de Turín para facilitar la presentación de memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT y los comentarios formulados por las organizaciones de trabajadores y de empleadores con vistas a la preparación del Estudio General sobre la Administración del Trabajo de 2024.
- 140.** 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.

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

Estados	Convenios núms.
Angola	107
Argelia	100
Azerbaiyán	105
Bangladesh	100 y 107
Belice	98
Benin	81

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

Estados	Convenios núms.
Cabo Verde	MLC, 2006
Camerún	45/162 y 81
Chequia	140
Chile	1/14/30
China	45
Colombia	1/14/30/52/101/106
Congo	87, 111 y 188
Costa Rica	1/14/106, 45, 81/129, 96, 102 y 122
Côte d'Ivoire	96
Djibouti	81, 87 y MLC, 2006
Ecuador	45, 87, 98, 100 y 131
Egipto	63, 94 y 96
Eritrea	29 y 138
Eswatini	96
Filipinas	87
Francia (Polinesia Francesa)	94
Gambia	87 y 98
Grecia	144
Guatemala	144
Guinea	87, 138 y 140
Guinea-Bissau	45
Guyana	81/129, 140 y 172
Honduras	144
Iraq	98 y 122
Islas Salomón	182
Jamaica	98
Kenya	98
Libia	102/118/121/128
Madagascar	87, 98 y 100
Malasia	98
Malasia (Sarawak)	94
Malawi	111

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

Estados	Convenios núms.
Mali	29
Malta	62
Marruecos	187
Mauricio	160
Mauritania	22/23 y 29
Namibia	144, 150 y 188
Nepal	98
Nicaragua	12/17/18/19/24/25 y 87
Nigeria	45 y 185
Países Bajos	121
Países Bajos (Curazao)	MLC, 2006
Países Bajos (Sint Maarten)	87 y 94
Pakistán	100
Panamá	87, 98, 100 y 189
Paraguay	87 y 98
Perú	87, 98 y 151
República Centroafricana	142
República de Moldova	185
República Democrática del Congo	62
República Dominicana	88, 122
República Unida de Tanzania	63, 87 y 98
República Unida de Tanzania (Zanzíbar)	85
Rwanda	154
Saint Kitts y Nevis	98 y 138
Seychelles	151
Sierra Leona	87
Sri Lanka	98
Suriname	100
Togo	87
Túnez	MLC, 2006
Turkmenistán	105

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

Estados	Convenios núms.
Uganda	87 y 98
Ucrania	87, 98 y 115/139/155/176
Uruguay	94, 98 y 190
Uzbekistán	81/129
Venezuela, República Bolivariana de	45 y 87
Viet Nam	98
Zambia	98

C. Memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución

- 141.** La Comisión recuerda que el Consejo de Administración decidió que el tema de cada estudio general debería hacerse concordar con el tema de las discusiones anuales recurrentes que tienen lugar en el marco de la Conferencia con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008. En el presente año se ha pedido a los Gobiernos que, en virtud del artículo 19 de la Constitución, envíen memorias que sirvan de base para elaborar un Estudio General sobre el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)³⁵. El Estudio General, titulado *Lograr la Igualdad de Género en el Trabajo*, ha sido preparado sobre la base de un examen preliminar realizado por un grupo de trabajo compuesto por seis miembros de la Comisión, de conformidad con la práctica seguida en años anteriores.
- 142.** La Comisión *lamenta* tomar nota que, durante los cinco últimos años, los **20** países que figuran a continuación no han comunicado 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: **Albania, Barbados, Belice, Brunei Darussalam, Chad, Congo, Djibouti, Dominica, Haití, Islas Marshall, Lesotho, Liberia, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Timor-Leste, Tuvalu, Uganda y Yemen.**
- 143.** La Comisión insta nuevamente a los Gobiernos a que comuniquen las memorias solicitadas, de modo que sus estudios generales sean lo más exhaustivos posible y ofrezcan una visión completa de los acontecimientos relacionados con el impacto de COVID-19 y las crisis paralelas interrelacionadas.

³⁵ Véase el Informe III (Parte B), Conferencia Internacional del Trabajo, 111.ª reunión, Ginebra, 2023.

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

- 144.** 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 92.^a reunión (noviembre-diciembre de 2021).
- 145.** 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 (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019, 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 2022 en relación con instrumentos adoptados en años anteriores que fueron sometidos a las autoridades competentes.
- 146.** 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 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

- 147.** 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 observa que hay **121** Gobiernos que han proporcionado información sobre la sumisión del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y que **106** Gobiernos han transmitido información sobre la sumisión de la Recomendación núm. 203 a las autoridades nacionales competentes. Asimismo, 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 **59** Estados Miembros: **Alemania, Antigua y Barbuda, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Austria, Bangladesh, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Canadá, Chequia, Chile, Chipre, Comoras, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Dinamarca, Djibouti, España, Estonia, Federación de Rusia, Finlandia, Francia, Irlanda, Islandia, Israel, Jamaica, Kirguistán, Lesotho, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malasia, Malawi, Malí, Malta, Mauritania, Mozambique, Namibia, Níger, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del**

Norte, Sierra Leona, Sri Lanka, Sudán, Suecia, Suiza, Suriname, 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

- 148.** 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 **102** 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

- 149.** 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 **88** 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

- 150.** 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 (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019. 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) finalizó el 21 de diciembre de 2020. La Comisión observa que **77** Gobiernos han facilitado información sobre la presentación del Convenio núm. 190, y **66** Gobiernos han comunicado información sobre la sumisión de la Recomendación núm. 206 a las autoridades nacionales competentes. Asimismo, la Comisión toma nota con **interés** de que el Convenio núm. 190, que entró en vigor el 25 de junio de 2021, ha sido ratificado por **22** Estados Miembros: **Albania, Antigua y Barbuda, Argentina, Barbados, Ecuador, El Salvador, España, Fiji, Grecia, Italia, Mauricio, México, Namibia, Nigeria, Panamá, Perú, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, República Centroafricana, San Marino, Somalia, Sudáfrica y Uruguay. 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

151. La Comisión toma nota con *interés* de la información comunicada por los Gobiernos de los siguientes países: **Burkina Faso, Eswatini y Lesotho**. Saluda los esfuerzos realizados por dichos Gobiernos para superar retrasos significativos en la sumisión y adoptar medidas importantes, con el fin de cumplir con sus obligaciones constitucionales de someter a sus órganos legislativos los instrumentos adoptados por la Conferencia durante varios años.

Problemas especiales

152. 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) y 107.^a (2018) reuniones.** Por lo tanto, 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 con relación a los Gobiernos que no han sometido a las autoridades competentes los instrumentos adoptados en las seis últimas reuniones de la Conferencia.
153. La Comisión toma nota de que, al clausurarse su 93.^a reunión, el 10 de diciembre de 2022, los 42 (39 en 2018, 36 en 2019, 48 en 2020 y 45 en 2021) Estados Miembros siguientes se encontraban en esta categoría de «falta grave de sumisión»: **Albania, Angola, Bahamas, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brunei Darussalam, Chad, Comoras, Congo, Dominica, Emiratos Árabes Unidos, Fiji, Gabón, Gambia, Granada, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, Islas Marshall, Islas Salomón, Kazajstán, Kirguistán, Líbano, Liberia, Libia, Malasia, Maldivas, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, República Democrática del Congo, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Seychelles, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yemen y Zambia.**
154. 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 privados de las instituciones necesarias para el cumplimiento de su obligación de sumisión de los instrumentos. En la 110.^a reunión de la Conferencia (junio de 2022), 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. Tras la preocupación expresada por la Comisión de Expertos, 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.
155. 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 desea llamar la atención de los Gobiernos interesados para que adopten inmediatamente, y con carácter urgente, las medidas necesarias 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

- 156.** 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 solicitó directamente a algunos países información sobre otros puntos (véase la lista de solicitudes directas que figura al final de la sección II).
- 157.** 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.
- 158.** La obligación de sumisión a las autoridades nacionales competentes en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT es una de las obligaciones fundamentales de los Estados Miembros. A diferencia de otros tratados multilaterales, con arreglo a los cuales los Estados no tienen que emprender ninguna medida específica, como la ratificación, aunque hayan participado en la adopción de los instrumentos, los convenios de la OIT se acercan más a la legislación internacional, en el sentido de que se establece en la Constitución la obligación por parte de todos los Estados Miembros de considerar seriamente la posibilidad de aplicarlos, e incluso de ratificarlos, si bien la ratificación en sí misma es una prerrogativa de todo Estado soberano, que no se exige en virtud de esta obligación constitucional de sumisión. Por lo tanto, la Comisión reitera la importancia de la obligación de los Estados Miembros de informar acerca de la sumisión a las autoridades nacionales competentes en virtud del artículo 19 de la Constitución, lo que marca la diferencia con respecto a los tratados ordinarios y distingue a los convenios de la OIT dentro del marco universal de la protección de los derechos sociales.
- 159.** 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.

* * *

- 160.** Por último, la Comisión desea expresar su profundo agradecimiento por la inestimable asistencia prestada por los funcionarios de la Oficina, cuya competencia y dedicación hacen posible que la Comisión pueda llevar a cabo su le permiten realizar una labor cada vez más amplia y compleja.

Ginebra, 10 de diciembre de 2022

(Firmado) Graciela Josefina Dixon Caton
Presidenta

Shinichi Ago
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 fue Juez 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 (8 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 2021; Directora de Investigación en la Escuela de Doctorado en Derecho de la Universidad del Líbano hasta 2017; Profesora titular y exDirectora 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. 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 (UAW); miembro del Comité Consultivo de Ética del UAW; 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; exauxiliar 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; Socia Consultora de la Firma Panameña de Abogados BRITTON & IGLESIAS; miembro de la lista de 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) y ex Miembro del Consejo Superior de la docencia, la formación y la investigación científica; el Profesor Filali sigue colaborando con numerosas instituciones académicas y científicas en Francia y Canadá. También ha sido responsable de proyectos y programas de cooperación internacional, 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). Además, proporciona asesoramiento regular a nivel nacional e internacional. Ha sido fundador y líder de ONG nacionales de derechos humanos y de lucha contra la corrupción. Es autor de un centenar de publicaciones en francés y en árabe, algunas de las cuales han sido traducidas al español y al inglés. Es miembro de la Comisión desde 2009.

Sr. José Roberto HERRERA VERGARA (Colombia)

Doctor en Derecho; exmagistrado y presidente de la Corte Suprema de Justicia; Conjuez de la Corte Constitucional; vicepresidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; profesor emérito y honorario de la Universidad del Rosario; Director del Departamento Laboral de la Universidad del Rosario; profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Javeriana; ex secretario general de la Procuraduría General de la Nación; árbitro Clase A de derecho administrativo de la Cámara de Comercio de Colombia; ex jefe del Departamento Laboral del Banco Cafetero; ex presidente de la Asociación Colombiana de Seguridad Social; miembro de la Comisión de la Verdad sobre el holocausto del Palacio de Justicia.

Sr. Benedict Bakwaph KANYIP, PhD (Nigeria)

Presidente del Tribunal Industrial Nacional de Nigeria; miembro del Instituto Nigeriano de Estudios Jurídicos Avanzados (NIALS); miembro del Colegio de Abogados de Nigeria, de la Asociación Internacional de Abogados y de la Sociedad Nigeriana de Derecho Internacional; miembro del Instituto Colegiado de Tributación de Nigeria y del Instituto Colegiado de Arbitraje de Nigeria; miembro del Consejo Nacional de la Magistratura y de la Comisión Federal de la Magistratura; experto en protección del consumidor, derecho laboral y derecho fiscal, con numerosas publicaciones sobre estos temas. Titular de la condecoración nacional de la Orden de la República Federal (OFR).

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; exmiembro 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. Miembro del servicio de asistencia y control deontológico del Consejo Superior de la Magistratura.

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); exjueza 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. 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 exdecana (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 exeditora 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 exmiembro 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, donde es jueza *ad hoc*. Es miembro de la Corte Permanente de Arbitraje (desde 2022) y del Tribunal Permanente de Revisión del Mercosur (2021-23). Fue decana de la Facultad de Derecho de la UBA (2010-2018). Fue profesora visitante en las Universidades de Columbia, Paris 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, Estados Unidos y Europa.

Sr. Paul-Gérard POUGOUÉ (Camerún)

Profesor (*agrégé*) 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; exmiembro del Consejo Científico de la Agencia Universitaria de la Francofonía (1993-2001); exmiembro 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 Honorario de la Academia Malgache (Academia Nacional de Artes, Letras y Ciencias de Madagascar); ex-Presidente (2017-2021). Presidente y miembro de la Academia Africana de Ciencias Religiosas, Sociales y Políticas desde 2021. Miembro desde 1974. Juez (1991-2009), Vicepresidente (2003-2006) y Juez Superior de la Corte Internacional de Justicia. 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; 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 Zimbabue; miembro asociado de la Academia de Ciencias de Ultramar (París).

Sra. Kamala SANKARAN (India)

Profesora de la Facultad de Derecho de la Universidad de la India, en Bengaluru. Anteriormente fue profesora de la Facultad de Derecho de la Universidad de Delhi; Vicerrectora de Tamil Nadu National Law University, en Tiruchirappalli, y 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 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, Universidad de Oxford, y becaria de investigación Fulbright para una investigación de postgrado, en la Facultad de Derecho de la Universidad de Georgetown, Washington D.C. Actualmente es miembro de la Junta Consultiva Internacional del *Boletín Internacional de Derecho Laboral Comparativo y de Relaciones Laborales*; del Consejo de Redacción del *Human Rights Hub Journal de la Universidad de Oxford*, y del Consejo Consultivo de Redacción de *The Indian Journal of Labour Economics*.

Sra. Ambiga SREENEVASAN (Malasia)

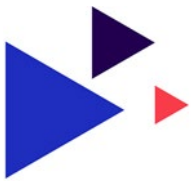
Reconocida defensora de los derechos humanos y galardonada con varios premios internacionales; miembro del Comité de Reformas Institucionales de Malasia; asistente jurídica y luego asociada de Skrine (1982-2001), uno de los principales bufetes de abogados de Malasia; asociada del bufete de abogados Tommy Thomas (2001-2002); ex Presidenta del Colegio de Abogados de Malasia (2007-2009); exPresidenta y luego Copresidenta de «Bersih 2.0» (Coalición para unas elecciones transparentes y regulares) (2010-2013); exPresidenta de la Sociedad Nacional de Derechos Humanos (Hakam) (2014-2018); creadora de su propio bufete de abogados en 2002, especializada en litigios sobre marcas registradas, derechos de autor y patentes; jurista activa en la solución de conflictos; comisionada y miembro suplente del Comité Ejecutivo de la Comisión Internacional de Juristas.

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; participó en el programa Hubert Humphrey/Fullbright miembro del Seminario sobre Liderazgo de la Universidad de Georgetown y miembro del Instituto de Estudios Judiciales de la Commonwealth. Autora de dos manuales sobre legislación laboral, legislación del empleo y relaciones laborales.

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 grupo de estudio de esta Red sobre la Actualización del Derecho del Trabajo en Europa; 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

Afganistán

La Comisión observa con **profunda preocupación** que, por tercer año consecutivo, no se han recibido las memorias debidas sobre los convenios ratificados. A fecha de hoy, se deben nueve memorias, inclusive sobre convenios fundamentales, que deberían haber contenido información en respuesta a los comentarios de la Comisión.

Atendiendo a la decisión de la Comisión relativa al tratamiento de los llamamientos urgentes, la Comisión decidió proceder en esta reunión al examen de la aplicación de los Convenios núms. 100 y 111 cuyas memorias se deben desde hace más de tres años, basándose en la información pública disponible.

Aunque toma nota de la compleja situación en que se encuentra el país, la Comisión confía en que todas las autoridades competentes cumplan con sus compromisos internacionales y proporcionen información en respuesta a las observaciones de la Comisión.

Albania

La Comisión observa con **profunda preocupación** que no se ha recibido la primera memoria relativa al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) debida desde 2018. La Comisión también observa que no se han recibido las 12 memorias debidas sobre convenios ratificados, inclusive sobre convenios fundamentales, la mayoría de las cuales deberían haber contenido información en respuesta a los comentarios de la Comisión.

Atendiendo a la decisión de la Comisión relativa al tratamiento de los llamamientos urgentes, la Comisión decidió proceder en la presente reunión al examen de la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), cuya primera memoria no se ha recibido desde hace más de tres años, basándose en la información pública de la que dispone.

La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno presente pronto todas sus memorias de conformidad con su obligación constitucional y que responda en ellas a los comentarios de la Comisión. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.

Antigua y Barbuda

La Comisión observa con **profunda preocupación** que, por tercer año consecutivo, no se han recibido las memorias debidas sobre los convenios ratificados. Al día de hoy, se deben 15 memorias, inclusive sobre convenios fundamentales, la mayoría de las cuales deberían haber contenido información en respuesta a las observaciones de la Comisión.

Al tiempo que recuerda que este año el Equipo de trabajo decente para el Caribe, de la OIT, y el Centro Internacional de Formación de la OIT prestaron asistencia técnica sobre estas cuestiones, la Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno envíe pronto todas sus memorias de conformidad con su obligación constitucional y que en ellas se responda a los comentarios de la Comisión.

Chad

La Comisión observa con **profunda preocupación** que, por tercer año consecutivo, no se han recibido las memorias debidas sobre los convenios ratificados. Al día de hoy, se deben 16 memorias, inclusive sobre convenios fundamentales, la mayoría de las cuales deberían haber incluido información en respuesta a los comentarios de la Comisión.

La Comisión expresa su firme esperanza en que el Gobierno envíe pronto todas sus memorias de conformidad con su obligación constitucional y que responda en ellas a los comentarios de la Comisión. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.

Comoras

La Comisión observa con **preocupación** que, por segundo año consecutivo, no se han recibido las memorias debidas sobre los convenios ratificados. Al día de hoy, se deben 24 memorias, inclusive sobre convenios fundamentales, 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 que se responda en ellas a los comentarios de la Comisión. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.

Congo

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se han recibido la primera memoria sobre el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), debida desde 2018. Tan solo se ha recibido 1 de las 17 memorias solicitadas este año sobre convenios ratificados. Se deben 16 memorias, inclusive sobre convenios fundamentales, la mayoría de las cuales deberían haber contenido información en respuesta a los comentarios de la Comisión.

Sobre la base de la decisión de la Comisión relativa al tratamiento de los llamamientos urgentes, la Comisión decidió proceder en esta reunión al examen de la aplicación de los Convenios núms. 100, 105, 111 y 188 cuyas memorias se deben desde hace más de tres años, basándose en la información pública de que dispone.

La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno presente pronto todas sus memorias debidas de conformidad con su obligación constitucional y que se responda en ellas a los comentarios de la Comisión. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.

Dominica

La Comisión observa con **profunda preocupación** que, por décimo año consecutivo, no se han recibido las memorias debidas sobre los convenios ratificados. Al día de hoy, se deben ocho memorias, inclusive sobre convenios fundamentales, 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 envíe pronto todas sus memorias debidas de conformidad con su obligación constitucional y que responda en ellas a los comentarios de la Comisión. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.

Eslovenia

La Comisión observa con **preocupación** que, por segundo año consecutivo, no se han recibido las memorias debidas sobre los convenios ratificados. Hasta la fecha se deben 14 memorias, inclusive sobre convenios fundamentales, la mayoría de las cuales deberían haber incluido información en respuesta a los comentarios de la Comisión.

Al tiempo que recuerde que este año el Centro Internacional de Formación de la OIT ha prestado asistencia técnica sobre estas cuestiones, la Comisión espera que el Gobierno presente pronto todas sus memorias de acuerdo con su obligación constitucional y que en ellas se responda a los comentarios de la Comisión.

Gabón

La Comisión observa con **preocupación** que, por segundo año consecutivo, no se han recibido las memorias debidas sobre los convenios ratificados. A fecha de hoy, se deben 16 memorias, inclusive sobre convenios fundamentales, 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 que se responda en ellas a los comentarios de la Comisión. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.

Granada

La Comisión observa con **preocupación** que no se han recibido las primeras memorias sobre la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), y del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), ambas debidas desde 2021. La Comisión observa también que no se ha recibido ninguna de las memorias solicitadas para el presente año. Actualmente se deben nueve memorias sobre convenios ratificados, inclusive sobre convenios fundamentales, la mayoría de las cuales deberían haber incluido información en respuesta a los comentarios de la Comisión.

Atendiendo a la decisión de la Comisión relativa al tratamiento de los llamamientos urgentes, la Comisión decidió proceder en esta reunión al examen de la aplicación de los Convenios núms. 100 y 111 cuyas memorias no se han recibido desde hace más de tres años, basándose en la información pública de que dispone.

La Comisión espera que el Gobierno presente pronto estas primeras memorias sobre la aplicación del MLC, 2006 y del Convenio núm. 189, ambas debidas desde 2021, así como las demás memorias debidas para este año, de conformidad con su obligación constitucional, y que responda en ellas a los comentarios de la Comisión.

Haití

La Comisión observa con **profunda preocupación** que, por tercer año consecutivo, no se han recibido las memorias debidas sobre los convenios ratificados. Al día de hoy, se deben once memorias, inclusive sobre convenios fundamentales, la mayoría de las cuales deberían haber incluido información en respuesta a los comentarios de la Comisión. La Comisión hace un **llamamiento urgente** al Gobierno para que envíe sin dilación estas memorias y señala al Gobierno que, incluso en ausencia de las mismas, la Comisión puede proceder, en su próxima reunión, a un examen completo de la aplicación de estos convenios sobre la base de la información disponible.

La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno envíe pronto todas sus memorias de conformidad con su obligación constitucional y que en ellas se responda a las observaciones de la

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

Islas Cook

La Comisión observa con **preocupación** que no se ha recibido la primera memoria sobre el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), debida desde 2021. Al tiempo que recuerda que este año la Oficina de País de la OIT para los Países Insulares del Pacífico ha proporcionado asistencia técnica sobre estas cuestiones, la Comisión espera que el Gobierno envíe pronto esta primera memoria de conformidad con su obligación constitucional.

Islas Marshall

La Comisión observa con **preocupación** que no se ha recibido la primera memoria sobre el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), debida desde 2021. La Comisión espera que el Gobierno presente pronto esta primera memoria de conformidad con su obligación constitucional.

Líbano

La Comisión observa con **profunda preocupación** que, por cuarto año consecutivo, no se han recibido las memorias debidas sobre los convenios ratificados. Actualmente se deben 37 memorias, incluida la primera memoria sobre la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), que debe presentarse a partir de 2021. Las memorias debidas, inclusive memorias sobre convenios fundamentales, deberían haber incluido información en respuesta a las observaciones de la Comisión.

Atendiendo a la decisión de la Comisión relativa al tratamiento de los llamamientos urgentes, la Comisión decidió proceder en esta reunión al examen de la aplicación de los Convenios núm. 29, 81, 100, 105, 111 y 150 cuyas memorias se deben desde hace más de tres años, basándose en la información pública de que dispone.

La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno presente pronto todas sus memorias de conformidad con su obligación constitucional y que en ellas se responda a las observaciones de la Comisión. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

Islas Malvinas (Falkland)

La Comisión observa con **preocupación** que no se ha recibido la primera memoria sobre el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), debida desde 2021. La Comisión observa asimismo que no se ha recibido ninguna de las memorias solicitadas este año para los convenios ratificados. A fecha de hoy, se deben cuatro memorias, inclusive sobre convenios fundamentales, 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 acuerdo con su obligación constitucional y que en ellas se responda a los comentarios de la Comisión.

República Árabe Siria

La Comisión observa con **profunda preocupación** que, por tercer año consecutivo, no se han recibido las memorias debidas sobre los convenios ratificados. A fecha de hoy, se deben 12 memorias, inclusive sobre convenios fundamentales, la mayoría de las cuales deberían haber contenido información en respuesta a los comentarios de la Comisión.

La Comisión hace un **llamamiento urgente** al Gobierno para que envíe sin dilación estas memorias, y señala al Gobierno que, incluso sin ellas, la Comisión puede proceder en su próxima reunión a un examen completo de la aplicación de estos convenios sobre la base de la información disponible.

La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno transmita pronto todas sus memorias debidas, de conformidad con su obligación constitucional, y que en ellas se responda a los comentarios de la Comisión. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.

Santa Lucía

La Comisión observa con **profunda preocupación** que, por noveno año consecutivo, no se han recibido las memorias debidas sobre los convenios ratificados. Al día de hoy, se deben nueve memorias, inclusive sobre convenios fundamentales, algunas de las cuales deberían haber incluido información en respuesta a las observaciones de la Comisión.

La Comisión hace un **llamamiento urgente** al Gobierno para que envíe sin dilación estas memorias y señala al Gobierno que, incluso en ausencia de las mismas, la Comisión puede proceder en su próxima reunión a un examen completo de la aplicación de estos convenios sobre la base de la información disponible.

La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno envíe pronto todas sus memorias, de conformidad con su obligación constitucional, y que en ellas se responda a los comentarios de la Comisión. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.

Somalia

La Comisión observa con **preocupación** que, por segundo año consecutivo, no se han recibido las memorias debidas sobre los convenios ratificados. A fecha de hoy, se deben 14 memorias, inclusive sobre convenios fundamentales, la mayoría de las cuales deberían haber incluido información en respuesta a los comentarios de la Comisión.

Atendiendo a la decisión de la Comisión relativa al tratamiento de los llamamientos urgentes, la Comisión decidió proceder en esta reunión al examen de la aplicación del Convenio núm. 29 cuya memoria se debe desde más de tres años, basándose en la información pública disponible.

Al tiempo que recuerda que el Centro Internacional de Formación de la OIT ha prestado este año asistencia técnica sobre estas cuestiones, la Comisión espera que el Gobierno envíe pronto todas sus memorias debidas de conformidad con su obligación constitucional y que en ellas se responda a las observaciones de la Comisión.

Sudán

La Comisión observa con **preocupación** que sigue sin recibirse la primera memoria sobre el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), debida desde 2021.

Al tiempo que recuerda que el Equipo de Trabajo Decente de la OIT para África Septentrional ha prestado asistencia técnica sobre estas cuestiones este año, la Comisión espera que el Gobierno envíe pronto esta primera memoria de conformidad con su obligación constitucional.

Timor-Leste

La Comisión observa con **preocupación** que, por segundo año consecutivo, no se han recibido las memorias debidas sobre los convenios ratificados. A fecha de hoy, se deben cuatro memorias sobre convenios fundamentales que deberían haber contenido información en respuesta a los comentarios de la Comisión.

Al tiempo que recuerda que el Equipo de Trabajo Decente de la OIT para Asia Oriental y Sudoriental y el Pacífico ha prestado asistencia técnica sobre estas cuestiones este año, la Comisión espera que el Gobierno transmita pronto estas memorias de conformidad con su obligación constitucional y que en ellas se responda a los comentarios de la Comisión.

Tuvalu

La Comisión observa con **profunda preocupación** que, por tercer año consecutivo, no se han recibido las memorias debidas, incluida la primera memoria sobre el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) que se debe desde 2021.

La Comisión hace un **llamamiento urgente** al Gobierno para que envíe sin dilación la primera memoria sobre el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) y señala al Gobierno que incluso en ausencia de las mismas, la Comisión puede proceder en su próxima reunión, a un examen completo de la aplicación de este convenio sobre la base de la información disponible.

Recordando que el Centro Internacional de Formación de la OIT ha prestado asistencia técnica sobre estas cuestiones este año, la Comisión espera que el Gobierno haga llegar pronto todas sus memorias de conformidad con su obligación constitucional y que en ellas se responda a los comentarios de la Comisión.

Vanuatu

La Comisión observa con **profunda preocupación** que, por cuarto año consecutivo, no se han recibido las memorias debidas sobre los convenios ratificados. La Comisión también observa que no se ha recibido la primera memoria sobre el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), debida desde 2021. A fecha de hoy se deben nueve memorias, inclusive sobre convenios fundamentales, algunas de las cuales deberían haber incluido información en respuesta a los comentarios de la Comisión.

La Comisión hace un **llamamiento urgente** al Gobierno para que envíe sus memorias sin dilación y señala que, incluso en ausencia de las mismas, la Comisión puede proceder en su próxima reunión al examen completo de la aplicación de estos convenios sobre la base de la información disponible.

La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno envíe pronto todas sus memorias de conformidad con su obligación constitucional y que en ella se responda a las observaciones de la Comisión. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.

Yemen

La Comisión observa con **profunda preocupación** que, por tercer año consecutivo, no se han recibido las memorias debidas sobre los convenios ratificados. A fecha de hoy, se deben 13 memorias, inclusive sobre convenios fundamentales, la mayoría de las cuales deberían haber contenido información en respuesta a los comentarios de la Comisión.

La Comisión hace un **llamamiento urgente** al Gobierno para que envíe sus memorias sin dilación y señala que, incluso en ausencia de las mismas, la Comisión puede proceder en su próxima reunión al examen completo de la aplicación de estos convenios sobre la base de la información disponible.

La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno envíe pronto todas sus memorias debidas de conformidad con su obligación constitucional y que en ellas se responda a los comentarios de la Comisión. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: *Barbados, Burundi, Croacia, Djibouti, El Salvador, Fiji, Guinea Ecuatorial, Iraq, Liberia, Libia, Malawi, Malta, Mongolia, Montenegro, Países Bajos: Aruba, Papua Nueva Guinea, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Guernsey, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Jersey, República Centroafricana, República Democrática Popular Lao, Rumania, Samoa, Santo Tomé y Príncipe, Singapur, Sudán del Sur, Tayikistán, Tonga, Ucrania, Uganda.*

Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo

Antigua y Barbuda

Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) (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 2023 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 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 firmemente 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)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en respuesta a las observaciones 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). La Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona ninguna información sobre el cierre de la sede de la CGATA en Argel y niega las acusaciones de persecución alegadas por un centenar de sindicalistas. El Gobierno afirma: i) que el Sr. Maaza Belkacem y la Sra. Lalia Djaddour fueron condenados por razones no relacionadas con el ejercicio de los derechos sindicales, y ii) que no se ha emprendido ninguna acción judicial contra el Sr. Kaddour Chouicha, coordinador del Sindicato de Docentes de la Enseñanza Superior Solidarios (SESS). En cuanto a las observaciones de septiembre de 2020 de la Confederación Sindical des Fuerzas Productivas (COSYFOP), respaldadas por las organizaciones sindicales internacionales (UITA, ISP e IndustriALL Global Union), la Comisión toma nota de que el Gobierno se limita a impugnar la legalidad de la asamblea general de la COSYFOP, señalando que el Sr. Mellal Raouf no tenía derecho a convocarla, y no aporta ninguna respuesta a las alegaciones de acoso judicial contra otros líderes de la COSYFOP, ni al cierre de la sede de esta organización. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la situación de todos los líderes mencionados por la COSYFOP en su comunicación del 30 de septiembre de 2020. Recordando el derecho de las organizaciones a tener pleno acceso a todos sus bienes muebles e inmuebles, así como su derecho a la inviolabilidad de sus locales que es la condición necesaria para el libre ejercicio de sus**

derechos sindicales, la Comisión insta al Gobierno a que indique las razones que han llevado al cierre de las sedes de la COSYFOP y la CGATA.

Además, la Comisión toma nota de las observaciones de la CGATA, de 24 de marzo de 2021, según las cuales el Consejo Paritario de la Función Pública y la Comisión Nacional de Arbitraje no están compuestos por auténticos representantes del SNAPAP, sino por una organización clónica creada con el apoyo del Gobierno. A este respecto, la Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno, de 27 de abril de 2021, que esencialmente niega los hechos alegados. El Gobierno afirma que las organizaciones sindicales han designado libremente a sus representantes en el seno de estos organismos y recuerda que, aunque en el pasado el SNAPAP ha vivido un conflicto de liderazgo interno, en la actualidad existe un único SNAPAP, representado por su secretario general, el Sr. Felfoul Belkacem, como atestiguan los distintos congresos celebrados por dicho sindicato, el último de los cuales se remonta a enero de 2016. La Comisión también toma nota de las observaciones de la CGATA, de 2 de mayo de 2021, que denuncian la persecución de la que sigue siendo objeto el Sr. Kaddour Chouicha, coordinador del SESS, y que también afecta a los miembros de su familia. Por último, la Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, en relación a cuestiones legislativas ya examinadas por la Comisión y en las que se afirma que, en la práctica, siguen produciéndose graves violaciones del Convenio. En particular, la CSI denuncia: i) el arresto por parte de la gendarmería el 19 de febrero de 2022 del Sr. Faleh Hammoudi, miembro de la junta directiva del SNAPAP y presidente de la Oficina de la Liga Argelina para la Defensa de los Derechos Humanos (LADDDH), y la imposición de una condena a tres años de prisión así como a una multa mediante un procedimiento de juicio rápido ante el Tribunal de Primera Instancia de Tlemcen, y ii) el arresto y la detención arbitraria del Sr. Mourad Ghedia, presidente del SNAPAP/CGATA, en abril de 2021. La CSI precisa que, tras una importante campaña internacional, este último fue liberado tras dos meses y diez días de detención. La Comisión toma nota de que, en su respuesta a las citadas alegaciones, de 27 de octubre de 2022, el Gobierno afirma que el Sr. Faleh Hammoudi fue juzgado por un tribunal soberano y que «a la vista de las pruebas presentadas en este caso, [el interesado] no puede ocultar ni negar su pertenencia a un grupo terrorista que actúa para cambiar el régimen democrático de la sociedad argelina por medios ilegales». El Gobierno añade que corresponde al interesado recurrir la decisión. Por lo que respecta al Sr. Mourad Ghedia, el Gobierno afirma que presentará sus observaciones en cuanto reciba información de la administración correspondiente. Ante la gravedad de los hechos denunciados, la Comisión desea recordar que el derecho de los sindicatos a desarrollar libremente sus actividades constituye un elemento esencial del derecho de sindicación y que las medidas de privación de libertad adoptadas contra dirigentes sindicales o sindicalistas suponen un grave riesgo de injerencia en las actividades sindicales y, cuando se basan en motivos de índole sindical, constituyen una violación de los principios de libertad sindical. En estas circunstancias, corresponde al Gobierno garantizar que, en cualquier circunstancia, todos los defensores de los derechos sindicales puedan llevar a cabo sus actividades legítimas sin temor a represalias y sin restricciones. ***La Comisión insta al Gobierno a proporcionar sus comentarios en respuesta a las observaciones anteriores y a transmitir cualquier información en relación con el resultado de los procedimientos judiciales en cuestión.***

Cuestiones legislativas

La Comisión toma nota de la adopción de la Ley núm. 22-06, de 25 de abril de 2022, que modifica y completa la Ley núm. 90-14, de 2 de junio de 1990, relativa a las modalidades de ejercicio del derecho de sindicación.

Artículo 2 del Convenio. Derecho de constituir organizaciones sindicales. La Comisión toma nota con ***satisfacción*** de que la Ley núm. 22-06, de 25 de abril de 2022, suprimió la condición de nacionalidad prevista en el artículo 6 de la Ley núm. 90-14, de 2 de junio de 1990, lo que permite ahora a los trabajadores y empleadores extranjeros fundar organizaciones sindicales y, a condición de que tengan tres años de residencia y sean miembros de los órganos directivos o administrativos de un sindicato, según las

modalidades establecidas en los estatutos (artículo 13 *bis* de la Ley núm. 90-14). Por otra parte, refiriéndose a las observaciones de la CSI, la Comisión observa que se han reforzado las sanciones penales en caso de participación en una organización que se haya declarado disuelta (nuevos artículos 60 y 61 de la Ley núm. 90-14), lo que supone un riesgo de entorpecer el ejercicio de la libertad sindical, en particular en caso de impugnación de las circunstancias que han dado lugar a la disolución de un sindicato (véase más adelante la situación del Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores de la Electricidad y del Gas (SNATEG)), teniendo en cuenta asimismo las denuncias recurrentes de «clonación» de organizaciones sindicales y las alegaciones de cierre de las sedes de organizaciones sindicales mencionadas anteriormente.

Artículo 5. Derecho de constituir federaciones y confederaciones. La Comisión toma nota con **satisfacción** que el nuevo artículo 4 de la Ley núm. 90-14 permite ahora a las organizaciones sindicales constituir federaciones, sindicatos y confederaciones «independientemente de la profesión, rama o sector al que pertenezcan».

Artículo 3. Limitación del acceso al ejercicio de las funciones sindicales. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que consultara urgentemente a los interlocutores sociales sobre las medidas que debían adoptarse para modificar los requisitos resultantes de la aplicación del artículo 2 de la Ley núm. 90-14, de modo que el ejercicio de las funciones sindicales en una empresa deje de estar limitado a los trabajadores asalariados de la misma, o para suprimir la cuestión de la pertenencia a una ocupación o a la condición de asalariado para al menos una proporción razonable de los representantes sindicales. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el artículo 2 de la Ley núm. 90-14 no ha sido modificado. La Comisión recuerda que considera que la obligación de pertenecer a una ocupación o a una empresa para ejercer una función sindical puede entorpecer el derecho de las organizaciones a elaborar libremente sus estatutos y a elegir libremente a sus representantes. Esta limitación priva a los sindicatos de la posibilidad de elegir a personas calificadas (jubilados o dirigentes sindicales que trabajan a tiempo completo) como cargos sindicales o priva a estas organizaciones de la experiencia de contar con determinados dirigentes cuando estas no disponen entre sus miembros de un número suficiente de personas debidamente capacitadas. **En consecuencia, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para poner la legislación plenamente en conformidad con el Convenio, de acuerdo con los principios expuestos anteriormente.**

Registro de organizaciones sindicales

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el número de sindicatos ha aumentado de 117 en 2019 a 160 en 2022, lo que, según el Gobierno, demuestra su voluntad de concluir los expedientes de registro pendientes, implicando a los interesados en el proceso de cumplimiento. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que ha desplegado todos los medios disponibles para acercarse a las organizaciones pendientes de registro, pero que sus esfuerzos han sido en vano. La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera la siguiente información: i) el expediente de registro de la CGATA no cumple con las condiciones establecidas en la Ley núm. 90-14, ya que no está integrada por ningún sindicato legalmente constituido, tal y como exige la ley, que requiere que toda confederación se forme a partir de una agrupación de sindicatos registrados o que tengan entidad jurídica; ii) el expediente de registro del Sindicato Argelino de Empleados de la Administración Pública (SAFAP) está pendiente, debido a un conflicto entre los miembros fundadores que debe resolverse por conciliación o por sentencia, y iii) con respecto al registro de la Confederación de Sindicatos Argelinos (CSA), el Gobierno está a la espera de que los miembros interesados se presenten en el departamento competente del Ministerio de Trabajo para actualizar su expediente a la luz de los cambios que se han producido tras la adopción de la ley de 25 de abril de 2022. **La Comisión toma nota de la información de seguimiento proporcionada por el Gobierno y le pide que siga facilitando información actualizada sobre la tramitación de las solicitudes de registro de sindicatos.**

En lo que respecta a la situación del SNATEG, en cuyas observaciones hacían referencia a numerosas trabas al derecho de organizar libremente sus actividades, la Comisión recuerda que, en el marco de su último examen de la queja que se le había presentado (392.º informe, octubre de 2020, caso núm. 3210), el Comité de Libertad Sindical formuló recomendaciones en las que pedía al Gobierno, entre otras cosas, que: i) procediera a una investigación independiente para determinar las circunstancias que han dado lugar a la decisión administrativa de disolver el SNATEG, y ii) revisara sin demora la decisión de disolver el SNATEG. La Comisión ***lamenta*** tomar nota de que el Gobierno se limita a repetir que ha proporcionado toda la información relativa a la disolución voluntaria del SNATEG, incluido el informe del agente judicial que levantó acta de la disolución voluntaria. El Gobierno subraya que no puede sustituir la voluntad de los afiliados de este sindicato de disolverlo. ***Expresando su preocupación por la falta de progresos en esta cuestión, la Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para hacer efectivas las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical.***

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)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

La Comisión recuerda que durante varios años ha venido solicitando al Gobierno que enmiende la Ley de Relaciones Laborales (IRA), y otros textos, a fin de poner la legislación nacional de conformidad con el Convenio. En particular, la Comisión se refiere a la necesidad de enmendar las siguientes disposiciones:

Artículo 2 del Convenio. Derecho de los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción, de constituir organizaciones y afiliarse a ellas sin autorización previa.

- El artículo 3 de la IRA y los artículos 39 y 40 de las reglas para los funcionarios penitenciarios (Código de Conducta), 2014, para asegurar que el personal de prisiones disfrute de todos los derechos y garantías consagrados en el Convenio.
- El artículo 8, 1), a) y el primer anexo de la IRA, con el fin de garantizar que más allá de la verificación de las formalidades, el funcionario encargado del registro no tiene facultades discrecionales para denegar el registro de los sindicatos y de las organizaciones de los empleadores.

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de trabajadores a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos y a elegir con plena libertad a sus representantes, organizar libremente sus actividades y formular sus propios programas.

- El artículo 20, 2) de la IRA, con el fin de garantizar que los sindicatos pueden efectuar votaciones para elegir o retirar de sus puestos a dirigentes sindicales y para enmendar los estatutos de los sindicatos sin interferencia de las autoridades.
- El artículo 20, 3) de la IRA, para garantizar que los sindicatos pueden llevar a cabo votación de huelga sin la supervisión de las autoridades.
- Los artículos 73, 76, 1) y 77, 1) de la IRA establecen el arbitraje obligatorio para poner fin a un conflicto laboral colectivo y a una huelga, para no restringir excesivamente el derecho de las organizaciones a formular sus programas y organizar sus actividades.
- Los artículos 74, 3), 75, 3), 76, 2), b) y 77, 2) de la IRA, a fin de garantizar que no puedan imponerse sanciones penales por haber participado en una huelga pacífica.
- El artículo 75, a fin de permitir a las organizaciones responsables de la defensa de los intereses socio-económicos y profesionales utilizar la huelga o la acción de protesta para apoyar su

posición en la búsqueda de soluciones a los problemas planteados por las grandes tendencias de la política social y económica que tienen un impacto directo en sus miembros.

Artículo 5. Derecho a afiliarse a una organización o confederación internacional.

- El artículo 39 de la IRA, a fin de garantizar el derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores a afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el Consejo Nacional Tripartito sigue examinando la IRA y que todavía no se ha modificado ninguno de los artículos mencionados, ni el artículo 31 de la Constitución (que entre otras cosas, define los servicios penitenciarios como una «fuerza disciplinada» junto con la policía y el ejército). El Gobierno señala que se ha dado prioridad a los artículos 20, 2), 74, 3), 75, 3), 76, 2), b) y 77, 2) de la IRA en el ejercicio de revisión y que está estudiando la posibilidad de derogar el artículo 39 de la IRA. La Comisión saluda la indicación del Gobierno de que solicitará la asistencia técnica de la OIT para ultimar la legislación pertinente. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales para enmendar su legislación en un futuro próximo, a fin de garantizar su plena conformidad con el Convenio, sin más demora, y solicita al Gobierno que proporcione información sobre todo progreso realizado al respecto.**

Bangladesh

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

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno, de 9 de septiembre de 2022, sobre los progresos realizados en cuanto a la aplicación de la hoja de ruta relativa a las acciones para abordar, entre otras, todas las cuestiones restantes recogidas en la queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT en relación con este convenio, que está pendiente, así como de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 346.^a reunión (noviembre de 2022), en la que este le pide al Gobierno que lo informe en su 347.^a reunión (marzo de 2023) acerca de los nuevos progresos realizados y que aplaze la decisión sobre las nuevas medidas a dicha reunión.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de la Comisión de Sindicatos sobre las Normas Internacionales del Trabajo (TU-ILS) (una comisión de representantes de los trabajadores del Comité de Coordinación Nacional para la Educación de los Trabajadores (NCCWE) y del Consejo de Bangladesh de IndustriALL (IBC)), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, en las que se hace referencia a las cuestiones tratadas en el presente comentario y se denuncian nuevos casos de violencia y represión por parte de la policía, así como las continuas represalias contra trabajadores debido a sus actividades sindicales y la vigilancia de sindicalistas por parte de las autoridades.

Libertades civiles. La Comisión lleva años expresando su profunda preocupación por los alegatos relativos a actos de violencia e intimidación de los trabajadores y ha instado al Gobierno a que proporcione información sobre los alegatos específicos de este tipo a los que no se ha respondido, a que tome todas las medidas necesarias para evitar estos incidentes en el futuro y a que garantice que, si estos se producen, se investiguen adecuadamente.

La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere a denuncias presentadas contra sindicalistas que siguen estando *sub iudice* y al seguimiento regular por parte del Ministerio de Trabajo y Empleo. Por lo que respecta a los alegatos específicos relativos a las procesadoras de yute de Chittagong, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que no hubo ningún enfrentamiento entre los trabajadores de estas fábricas y la policía industrial, ni tampoco incidentes en julio de 2020 que llevaran a las autoridades a cerrar las plantas. En cuanto al alegato de que diez trabajadores de la confección resultaron heridos en

septiembre de 2018 durante una protesta por el impago de los salarios en Gazipur, el Gobierno afirma que en el alegato no se proporciona información clara sobre ningún incidente específico, y que no se indica la fecha o la fábrica en cuestión, y en cualquier caso niega que algún trabajador resultara herido durante dichas protestas. En cuanto a los alegatos relativos al aumento de la presión y la vigilancia estatal sobre las federaciones del sector de la confección por parte de 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, el Gobierno indica que en la Ley del Trabajo de Bangladesh (BLA) no se deja margen para incluir en una lista negra a dirigentes sindicales ni a trabajadores, y solicita en particular información sobre estos alegatos con el fin de reflexionar acerca de las medidas que pueden adoptarse si se constata una violación.

El Gobierno proporciona además información sobre los programas de formación y sensibilización que se han organizado para los agentes de la policía industrial que intervienen en caso de conflicto, y se refiere específicamente a los cursos de orientación sobre derechos laborales, legislación laboral, derechos humanos y actividades de las federaciones de trabajadores. Hasta ahora, la policía industrial ha impartido formación a 1 389 de sus efectivos en materia de prevención de la violencia, prácticas laborales desleales y actos antisindicales, como parte de programas de formación más amplios. En colaboración con la OIT, el Departamento de Trabajo (DOL) planificó una formación para 90 efectivos de la policía industrial, desde superintendentes hasta subinspectores, en agosto de 2022, y una formación de formadores sobre prevención de prácticas laborales desleales, violencia y acoso en septiembre de 2022. La policía de Bangladesh también imparte formación periódica sobre estas cuestiones a todo su personal, y se está debatiendo con la policía industrial y la OIT una nueva mejora de los planes de formación para la policía industrial, con más material sobre derechos laborales y actividades sindicales. El Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministerio de Asuntos Interiores y el Ministerio de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios siguen dando instrucciones a sus organismos subsidiarios sobre el tratamiento de los casos, en particular los que implican presuntos actos de violencia y acoso contra trabajadores. El Poder Judicial, los servicios de la fiscalía y los fuerzas de seguridad reciben formación periódica sobre estas cuestiones como parte de su mandato. Se puede impartir más formación personalizada en función de las necesidades específicas, con el apoyo técnico de la OIT. Además, desde julio de 2020 hasta junio de 2022, el DOL ha formado a unos 20 000 trabajadores, personal directivo y funcionarios públicos a través de sus 4 institutos de relaciones laborales y 32 centros para la asistencia social de los trabajadores, con casi un 45 por ciento de mujeres entre los participantes. Entre los temas de la formación, se encuentran la violencia, el acoso, las prácticas laborales desleales y la discriminación antisindical en el lugar de trabajo. El DOL también ha tomado la iniciativa de impartir formación al personal de seguridad y a los directores o empleadores de las fábricas, proporcionándoles información básica sobre la gestión de las quejas y las investigaciones, mientras la policía industrial sigue colaborando con los empleadores y la dirección de las fábricas para sensibilizar a su personal de seguridad sobre la prevención de la violencia y el apoyo a las investigaciones en caso de presunta violencia o acoso. Se ha propuesto crear una base de datos sobre formación, vinculada al sitio web del DOL, con el apoyo del proveedor de servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones que contendrá información relevante sobre los participantes en la formación (desglosada por nombre, puesto, fábrica/sindicato, edad, sexo, etc.), proporcionada por los institutos de relaciones laborales y los centros para la asistencia social de los trabajadores. Es preciso proseguir los debates para explorar la posibilidad de incluir información sobre la formación de la policía industrial en la base de datos en línea propuesta. Por último, el Gobierno indica que tanto el DOL como el Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos (DIFE) se encargan de supervisar los procedimientos y la gestión de los casos, en especial los relativos a presuntos actos de violencia y acoso contra trabajadores. El Gobierno añade que sigue estudiando la posibilidad de crear una unidad específica dentro de un ministerio u organismo competente para garantizar y supervisar la investigación adecuada de estos presuntos casos como parte de otra medida de fomento de la confianza.

Si bien toma debida nota de las diversas iniciativas mencionadas por el Gobierno, la Comisión toma nota con **preocupación** de los alegatos de la CSI en su última comunicación a propósito de que está empeorando el entorno para el ejercicio de los derechos sindicales y la protección de los trabajadores. Según la CSI, las huelgas suscitan una brutalidad extrema por parte de la policía, que utiliza bastones, armas de fuego, gases lacrimógenos y granadas de sonido contra los trabajadores, lo que ha dado lugar a la muerte de al menos cinco trabajadores y a que varias docenas más resultaran heridos en 2021, cuando la policía abrió fuego contra una multitud de trabajadores que reclamaban salarios impagados y un aumento salarial en Chittagong. La CSI se refiere además a: i) los ataques de la policía industrial en Gazipur contra los trabajadores de la confección que participaban en una protesta el 15 de febrero de 2022; ii) las lesiones infligidas por la policía a los trabajadores que protestaban por acoso sexual el 1.º de febrero de 2022 en la zona industrial de Tongi; iii) las lesiones sufridas el 13 de junio de 2021, tras una represión policial, por los trabajadores de la confección que reclamaban sus salarios tras el cierre de una fábrica en la zona franca industrial de Dhaka, y iv) los 12 trabajadores gravemente heridos a manos de la policía cuando esta hizo un uso desproporcionado de la fuerza para reprimir las protestas contra los salarios y las prestaciones impagadas en Dhaka el 25 de julio de 2020. Según la CSI, estos sucesos muestran un patrón de ataques policiales contra los trabajadores que participan en protestas y, si esto no se castiga, dará lugar a la impunidad de la policía y las fuerzas de seguridad que se inmiscuyen en las relaciones laborales del país. La Comisión toma nota además de los comentarios de la TU-ILS según los cuales si bien se han resuelto la mayoría de las quejas relacionadas con los disturbios relativos al salario mínimo de 2016 y 2018, varios casos siguen pendientes. La TU-ILS proporciona una lista detallada de los casos pendientes con las cifras pertinentes, y añade que en algunas fábricas se comparten la información personal y las fotos de los trabajadores afectados alegando que están involucrados en un delito, cuando el caso sigue pendiente. La TU-ILS denuncia además que la policía industrial intenta asumir el papel de conciliador o árbitro de los conflictos laborales, intimidando a veces a los trabajadores para que renuncien a su puesto. Algunas fábricas han proporcionado locales a la policía industrial y las oficinas sindicales están bajo vigilancia policial; además, se elaboran listas de trabajadores que asisten a las reuniones de los sindicatos. En lo que respecta a la creación de 29 comités de funcionarios del DOL y del DIFE, que el Gobierno indicó anteriormente que tenían el objetivo de garantizar unas condiciones de trabajo pacíficas y agradables en las fábricas de confección, la TU-ILS afirma que, aunque estos comités son tripartitos, están muy controlados política y administrativamente, sobre todo bajo la influencia de la policía, y en ellos la representación de los trabajadores se elige de forma selectiva. La TU-ILS solicita información detallada sobre estos comités, sus actividades y los conflictos que han resuelto. En cuanto a las actividades de formación y sensibilización dirigidas a la policía, la TU-ILS afirma que solo ha habido un número limitado de formaciones, con pocos resultados. En opinión de TU-ILS, lo que se necesita son mecanismos de resolución de conflictos.

La Comisión toma nota con **preocupación** de la información pormenorizada que ofrecen la CSI y la TU-ILS en relación con los numerosos alegatos de nuevos actos de violencia contra sindicalistas llevados a cabo por la policía industrial. Si bien la Comisión toma debida nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con los alegatos anteriores, observa que el ambiente en el que se desarrollan las relaciones laborales parece seguir reinando la desconfianza y la confrontación. Por lo tanto, la Comisión debe recordar una vez más que un movimiento sindical verdaderamente libre e independiente solo puede desarrollarse en un entorno exento de violencia, presiones y amenazas de cualquier tipo contra los dirigentes y miembros de dichas organizaciones. **La Comisión pide al Gobierno que examine todos los alegatos de violencia, acoso e intimidación con la TU-ILS con el fin de llevar a cabo las investigaciones necesarias para determinar quiénes son los responsables, sancionar a los culpables y evitar que tales actos vuelvan a producirse. La Comisión solicita al Gobierno que la mantenga informada de todas las medidas adoptadas a este respecto.**

Además, aunque toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con la formación de la policía industrial, la Comisión observa con **preocupación** los numerosos alegatos relativos

a la ampliación del papel de la policía industrial en las fábricas, de manera que se intimida a los trabajadores y se les impide ejercer su libertad sindical, consagrada en el Convenio. **Así, la Comisión alienta al Gobierno a seguir proporcionando toda la formación y la sensibilización necesarias a la policía y a otros agentes del Estado para concienciarlos acerca de los derechos humanos y sindicales, e insta al Gobierno a que se replantee su papel, con la ayuda de las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas, para garantizar que las cuestiones que se refieren meramente a las relaciones laborales se dejen en manos de la autoridad exclusiva del ministerio competente.**

Artículo 2 del Convenio. Derecho de sindicación. Registro de sindicatos. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que ha puesto en marcha una serie de iniciativas para que el proceso de registro sea sencillo, objetivo, rápido y transparente. El Gobierno se refiere en particular a: i) la formación de los funcionarios del DOL sobre los procedimientos operativos estándar, impartida en noviembre de 2021 con la colaboración de la OIT; ii) los diez funcionarios del DOL que han participado en un programa de formación de tres meses sobre relaciones laborales y diálogo social, impartido por el Centro Internacional de Formación de la OIT en asociación con el Instituto de Bienestar Social e Investigación de la Universidad de Dhaka; iii) que en enero de 2021 se estableció un servicio de asistencia para los trámites de registro en cada oficina del Registro de Sindicatos bajo los auspicios del DOL para garantizar un registro sin problemas a través de solicitudes de calidad y mediante el examen detallado de los documentos de solicitud de registro de los sindicatos; iv) que, a pesar del efecto adverso de la crisis derivada de la COVID-19, se registraron 290 sindicatos en 2020 y 376 en 2021, y la tasa de registro ha aumentado del 88,69 por ciento al 92,38 por ciento en el mismo periodo, y v) que la digitalización del proceso de registro sindical del que se encarga el DOL se finalizó el 27 de octubre de 2021 y se activó para los usuarios el 1.º de abril de 2022. El sistema de registro en línea se examinará y actualizará periódicamente sobre la base de los comentarios de las partes interesadas. Asimismo, la Comisión toma nota de las estadísticas proporcionadas sobre el registro desglosadas por año y estado en que se encuentra, y de que el Gobierno señala que la base de datos en línea de acceso público se activó el 30 de septiembre de 2021 en el sitio web del DOL (www.dol.gov.bd) con la asistencia del proyecto de diálogo social y relaciones laborales de la OIT. Se ofrece información sobre 11 aspectos, en concreto, el estado de la solicitud de registro del sindicato, si esta se ha registrado o denegado, o está en trámite; el número de federaciones sindicales nacionales y sectoriales, los comités de participación y los convenios colectivos; e información sobre las prácticas laborales desleales y la discriminación antisindical, así como acerca de la conciliación de conflictos laborales. El Gobierno afirma que la base de datos, que se presentó en un taller consultivo tripartito el 7 de agosto de 2022, debería mejorar la transparencia del proceso de registro de sindicatos, y se irá actualizando con información pertinente.

No obstante, la Comisión toma nota de que la TU-ILS aduce que: i) mientras que la legislación permite tres sindicatos por lugar de trabajo, el DOL solo registra a un sindicato; ii) después de presentar una solicitud de registro, la información confidencial sobre los trabajadores en cuestión se filtra a los empleadores a través de los diversos documentos que el DOL le pide al empleador. A partir de ese momento, los trabajadores están expuestos a la intimidación y el acoso; iii) existen varios requisitos que no figuran en la ley y que dificultan el registro (por ejemplo, la representación del DOL en la asamblea general para firmar el acta; el requisito de que el 20 por ciento de los trabajadores asistan a la asamblea general del sindicato; el requisito de contar con el permiso de la policía local para las reuniones internas o públicas; los retrasos en el registro de hasta cinco meses y más; y el requisito de presentar la solicitud tanto en línea como presencialmente), y iv) el portal de presentación de solicitudes no está actualizado y su uso no es sencillo. La CSI, por su parte, lamenta la falta de participación de los sindicatos de Bangladesh en el diseño del proceso de registro. La Comisión toma nota con **preocupación** de los alegatos de injerencia del Gobierno en las medidas adoptadas por los trabajadores para constituir las organizaciones que estiman convenientes y recuerda que las organizaciones de trabajadores deben poder redactar sus estatutos y reglamentos libremente, sin injerencia del Gobierno. Además, la Comisión toma nota de las numerosas preocupaciones planteadas por la TU-ILS en lo que respecta a los obstáculos para el registro

que no están establecidos en la ley, y observa a partir de las estadísticas proporcionadas por el Gobierno que el número de solicitudes válidas sobre el total de solicitudes (frente al porcentaje de sindicatos registrados, que solo se basa en las solicitudes válidas) sigue siendo bastante bajo (2021: 281 de 394; enero a julio de 2022: 57 de 128). **La Comisión pide al Gobierno que indique los tipos de problemas que llevan a determinar que las solicitudes no son válidas y alienta al Gobierno a seguir colaborando con las organizaciones de trabajadores interesadas en lo que respecta al funcionamiento del proceso de registro digitalizado para que le informen sobre los obstáculos encontrados y piensen en medidas para subsanarlos. La Comisión también anima al Gobierno a seguir impartiendo una formación completa a los funcionarios de división y regionales que, tras la descentralización del proceso de registro, son responsables del registro de sindicatos, con el fin de garantizar que tengan los conocimientos y la capacidad suficientes para tramitar las solicitudes de registro con celeridad y eficacia, tomando al mismo tiempo medidas para garantizar la confidencialidad de los trabajadores y de su identidad.**

Requisitos de afiliación mínima. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que la enmienda de 2018 a la BLA, por la que se reduce el requisito de afiliación mínima para constituir un sindicato y mantener su registro del 30 por ciento al 20 por ciento del número total de trabajadores empleados en el establecimiento en el que se constituye el sindicato, se está aplicando desde su entrada en vigor el 14 de noviembre de 2018. Según el Gobierno, sin dejar de tener en cuenta las repercusiones de la pandemia de COVID-19, la reducción de la afiliación mínima requerida ha dado lugar a un aumento en el número de solicitudes de registro (2018: 394; 2019: 943; 2020: 413; y 2021: 394). La Comisión recuerda que en su comentario anterior señaló que el umbral del 20 por ciento probablemente siga siendo excesivo, especialmente en las grandes empresas, donde constituye un obstáculo para formar un sindicato, y toma nota de que la TU-ILS indica que ha propuesto la derogación del artículo 190, f), que permite la cancelación del registro de un sindicato si el número de miembros disminuye por debajo de la afiliación mínima que se requiere, así como del artículo 179, 5), que limita el número de sindicatos en un establecimiento o grupo de establecimientos a un máximo de tres. La Comisión toma nota de la información que el Gobierno aporta en su memoria sobre los progresos realizados en cuanto a la aplicación oportuna de la hoja de ruta. Según dicha información, la Comisión Tripartita de Examen de la Legislación Laboral ha recopilado las propuestas de enmienda de los mandantes tripartitos para debatir las recomendaciones formuladas con objeto de remitirlas al grupo de trabajo tripartito; asimismo, el Ministerio de Trabajo y Empleo se ha comprometido con la OIT a ajustar la BLA a las normas internacionales del trabajo pertinentes. **La Comisión espera que el Gobierno avance en un futuro próximo en cuanto a la revisión tripartita de los artículos 179, 5), y 190, f), de la BLA con vistas a reducir la afiliación mínima que se requiere a un nivel razonable, al menos para las grandes empresas, y poner fin a la posibilidad de cancelar el registro de los sindicatos cuya afiliación descienda por debajo del nivel mínimo requerido, así como abordar los límites al número de sindicatos en un establecimiento.**

Con respecto a la aplicación de la BLA a los trabajadores del sector agrícola mediante la regla 167, 4), del Reglamento del Trabajo de Bangladesh (BLR), la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se han celebrado consultas sobre la cuestión con las partes interesadas pertinentes, entre otras, los interlocutores sociales, y que el Comité de Enmienda del Reglamento del Trabajo de Bangladesh ha propuesto una reducción para las pequeñas explotaciones familiares, y observa en una versión oficial en inglés de la regla que el número mínimo se ha reducido a 300. **Al tiempo que observa que incluso el requisito de contar con 300 trabajadores para poder constituir un sindicato en un grupo de establecimientos de un distrito puede seguir siendo excesivo, especialmente para pequeñas explotaciones familiares, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre la aplicación práctica de este requisito, indicando el número de sindicatos de trabajadores agrícolas registrados y el número de trabajadores representados y de establecimientos cubiertos por cada uno de estos sindicatos, y confía en que se consideren nuevas medidas para garantizar que los trabajadores agrícolas puedan ejercer su derecho de sindicación sin obstáculos.**

Artículos 2 y 3. Derecho de sindicación, de elegir libremente a representantes y de organizar libremente actividades. Ley del Trabajo de Bangladesh. La Comisión toma nota de la información general que proporciona el Gobierno según la cual todas las enmiendas realizadas en 2018 a la BLA están en vigor y se aplican desde la fecha de promulgación. El Consejo Consultivo Tripartito Nacional (NTCC), creado para tratar asuntos laborales a nivel nacional se reúne a intervalos regulares. Sin embargo, la Comisión **lament**a que el Gobierno no haya proporcionado más información en relación con los numerosos artículos que la Comisión ha solicitado enmendar o derogar, ni más información de otro tipo. La Comisión recuerda que en sus comentarios anteriores se refería a las siguientes disposiciones: 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) la 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 al 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 sigue esperando información sobre si los trabajadores de las pequeñas explotaciones agrícolas que cuentan con menos de cinco trabajadores pueden, en la ley 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).

Además, la Comisión toma nota con **preocupación** de las observaciones de la TU-ILS según las cuales fue el Gobierno el que designó a los trabajadores que debían formar parte del Consejo Consultivo Tripartito (TCC) encargado de examinar la legislación, y no las organizaciones de trabajadores de forma independiente y, asimismo, que las recomendaciones acordadas por los representantes tripartitos para enmendar el BLR no encontraron respaldo, lo cual paralizó el proceso durante algún tiempo. Del mismo modo, no todas las propuestas convenidas por los representantes tripartitos en 2018 para la modificación de la BLA se reflejaron en la ley final. Por último, la TU-ILS indica que las reuniones del TCC no se celebran con regularidad y denuncia que este se reúne simplemente para validar las necesidades del Gobierno. **La Comisión vuelve a solicitar al Gobierno que enmiende o derogue las disposiciones de la BLA señaladas anteriormente, o que dé las explicaciones que procedan en relación con las mismas. A este respecto y al tiempo que toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre el proceso de revisión en curso que debe llevar a cabo el NTCC, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que la representación de los trabajadores refleje la libre elección del movimiento sindical de Bangladesh y le pide que programe reuniones periódicas para agilizar la labor del NTCC, de modo que pueda revisar las disposiciones mencionadas de la BLA y ponerlas en plena consonancia con el Convenio.**

Reglamento del Trabajo de Bangladesh. La Comisión observa que en el informe de situación que presentó el Gobierno al Consejo de Administración, en el marco de la queja presentada en virtud del

artículo 26, se indica que el BLR, en su versión enmendada, se publicó en el *Boletín Oficial* el 1.º de septiembre de 2022. Si bien el Gobierno aún no ha proporcionado una versión oficial en inglés del BLR, la Comisión acoge favorablemente la enmienda que parece haberse introducido en la regla 183, en la que se aclara que no es preciso constituir un comité de participación en un establecimiento en el que ya exista un sindicato. Observa además que la regla 204 parece haber sido modificada de forma que todos los trabajadores puedan participar en una votación secreta. La Comisión toma nota asimismo de que se ha modificado la regla 188, que prevé la participación de los empleadores en la constitución de comités electorales —encargados de facilitar la elección de los representantes de los trabajadores en los comités de participación en ausencia de un sindicato—, con el fin de limitar a un solo empleador la representación de los empleadores, dando así mayor peso a la representación de los trabajadores. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre la aplicación de la regla 188, así como sobre los resultados de los esfuerzos realizados por el Gobierno, de los que se informó en otras ocasiones, para llevar a cabo de forma experimental la elección de los representantes de los trabajadores en los comités de participación sin que los empleadores estén representados.** Sin embargo, la Comisión lamenta tomar nota de que las siguientes disposiciones, cuya corrección la Comisión había solicitado previamente al Gobierno, no parecen haberse modificado en el sentido solicitado: i) la regla 2, g) y j), contiene una definición amplia de los funcionarios con cargos directivos y de supervisión que están excluidos de la definición de trabajadores con arreglo a la BLA y, por consiguiente, del derecho de sindicación; ii) la regla 85, cláusula IV, subregla 1, h), prohíbe a los miembros del comité de seguridad iniciar un conflicto laboral o participar en él; iii) el artículo 169, 4), reserva a los trabajadores permanentes la posibilidad de presentarse a la elección para un comité ejecutivo sindical, lo que puede afectar negativamente al derecho de las organizaciones de trabajadores de elegir libremente a sus dirigentes; iv) la regla 190 prohíbe a determinadas categorías de trabajadores votar a los representantes de los trabajadores en los comités de participación; v) la regla 202 contiene amplias restricciones sobre las medidas adoptadas por los sindicatos y los comités de participación; vi) la regla 350 otorga al Director de Trabajo facultades de inspección excesivamente amplias, y vii) el BLR carece de disposiciones que prevean procedimientos y recursos adecuados para las quejas relativas a prácticas laborales desleales. **La Comisión lamenta profundamente que el Gobierno parezca no haber aprovechado el reciente proceso de revisión para abordar las preocupaciones mencionadas anteriormente y le insta a garantizar una revisión acelerada de estas cuestiones pendientes para que el Reglamento del Trabajo de Bangladesh se ajuste plenamente a las disposiciones del Convenio. La Comisión pide además al Gobierno que transmita la versión en inglés de dicho reglamento.**

Derecho de sindicación en las zonas francas industriales (ZFI). La Comisión recuerda sus comentarios anteriores sobre la necesidad de seguir enmendando la Ley del Trabajo de las zonas francas industriales (ELA), de febrero de 2019, para ponerla en conformidad con el Convenio, y de promulgar las reglas previstas en la Ley para garantizar plenamente la libertad sindical y, en particular, el derecho de sindicación. La Comisión toma debida nota de que el Gobierno reitera el trato favorable que se dispensa a los trabajadores de las ZFI a través de leyes, normas y reglamentos específicos y de las importantes mejoras introducidas con la aprobación de la ELA. El Gobierno añade que, en noviembre de 2021, se constituyó un comité permanente tripartito para elaborar el proyecto de reglamento de la ELA, logrando el consenso en la mayoría de casos. El proyecto de reglamento de la Ley del Trabajo de las ZFI propuesto contiene 15 capítulos, 319 reglas, 4 anexos y 106 formularios, en los que se prevén, en particular, la prevención de la discriminación y la realización de investigaciones sobre las actividades contrarias a las asociaciones para la asistencia social de los trabajadores (WWA); las disposiciones sobre la formación de una federación; el procedimiento de formación de asociaciones de empleadores; las modalidades de inspección del DIFE en las ZFI; y la prevención de conductas indebidas para con las trabajadoras, que abarca la adopción de medidas de prevención contra la violencia y el acoso por motivo de género, etc. Se ha completado la verificación del proyecto de reglamento propuesto y muy pronto se publicará la notificación en el *Boletín Oficial* del reglamento de la Ley del Trabajo de las ZFI. La Comisión observa que

este reglamento se publicó el 4 de octubre de 2022. Sin embargo, la Comisión **lamenta** que el Gobierno no haya proporcionado la información solicitada sobre la aplicación en la práctica de las enmiendas de 2019, y que haya indicado únicamente que un análisis de la repercusión de las mismas abarcará el periodo desde julio de 2023 a junio de 2025. Por lo tanto, la Comisión no dispone de información, en particular, sobre las repercusiones prácticas de estas enmiendas en el número de solicitudes de inscripción de WWA y federaciones de WWA presentadas y registradas. Además, la Comisión observa que el capítulo nueve del reglamento de la Ley del Trabajo de las ZFI, dedicado a las asociaciones para la asistencia social de los trabajadores y las relaciones laborales contiene una serie de disposiciones que establecen el papel del presidente o del director ejecutivo en la creación de dichas asociaciones o federaciones para la asistencia social de los trabajadores, así como en las asociaciones de empleadores en la zona franca industrial, etc., que establecen un amplio grado de autoridad discrecional y oportunidades de interferir en las elecciones sindicales (por ejemplo, las siguientes reglas: 172, 4) (WWA); 183, 1) (comité de gestión electoral); 202, 5), (federación de WWA); 211, 5), (asociación de empleadores)), ante las cuales solo cabe interponer recurso ante los tribunales del trabajo de las ZFI. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que continúe revisando las medidas relativas al establecimiento de las asociaciones para la asistencia social de los trabajadores (WWA) y sus federaciones, en consulta con los interlocutores sociales interesados, con el fin de tratar de reducir aún más, hasta un nivel razonable, los requisitos mínimos de afiliación para constituir una WWA, especialmente en los grandes establecimientos, así como para constituir federaciones, y para permitir que estas asociaciones y federaciones se asocien con otras entidades de la misma zona industrial en la que se establecieron y de fuera de ella, o incluso con otras organizaciones de trabajadores que no pertenecen a la zona franca industrial a diferentes niveles. La Comisión pide además al Gobierno que proporcione información detallada sobre el número de solicitudes recibidas para la constitución de asociaciones y federaciones de este tipo, así como de asociaciones de empleadores, y sobre cuántas se han inscrito en el registro.**

Al tiempo que toma nota a partir del informe del Gobierno al Consejo de Administración sobre los progresos realizados en la aplicación de la hoja de ruta elaborada en el marco de la queja presentada en virtud del artículo 26, de que la Autoridad de las Zonas Francas Industriales de Bangladesh (BEPZA) colabora estrechamente con la OIT para la mejora de la normativa laboral en las zonas francas industriales y ha celebrado reuniones en agosto y septiembre de 2022 en relación con la modificación de la ELA de 2019, la Comisión debe reiterar su **profunda preocupación** por el hecho de que no se hayan examinado todavía la mayoría de enmiendas de dicha Ley que había solicitado. En consecuencia, muchas de las cuestiones ya planteadas en relación con la ELA de 2019 continúan bajo el reglamento de la Ley del Trabajo de las ZFI sin cambios. Por lo tanto, la Comisión debe insistir una vez más en 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: algunas categorías específicas de trabajadores siguen estando excluidas de la Ley (trabajadores en puestos de supervisión y dirección – artículo 2, 48)) o del capítulo IX que trata de las WWA (miembros del personal de vigilancia, guardia o seguridad, conductores, 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), 2; 100 y 101); iii) los requisitos detallados en cuanto al contenido de los estatutos de una WWA, cuya exigencia va más allá de lo formal y, por consiguiente, pueden obstaculizar el libre establecimiento de las WWA y suponer una injerencia en el derecho de estas de redactar libremente sus estatutos (artículo 96, 2), e) y o)); iv) la definición limitativa de las funciones que desempeñan los miembros de las WWA a pesar de la supresión del término «principalmente» del artículo 102, 3); v) la prohibición de celebrar elecciones al consejo ejecutivo durante un periodo de seis meses (que antes era de un año), si una elección anterior fue ineficaz porque menos de la mitad de los trabajadores permanentes de la empresa emitieron un voto (artículo 103, 2)-(3)); vi) la prohibición de funcionar sin registro y de recabar

fondos para una asociación no registrada (artículo 111); vii) la injerencia en los asuntos internos al prohibir la expulsión de determinados trabajadores de una WWA (artículo 147); viii) los amplios poderes de la autoridad de la zona industrial y su capacidad de injerencia en los asuntos internos de las WWA mediante el requisito de autorización de los fondos procedentes de una fuente externa (artículo 96, 3)), la aprobación de cualquier modificación de los estatutos de una WWA y de su consejo ejecutivo (artículo 99), la facultad de organizar las elecciones al consejo ejecutivo de las WWA (artículo 103, 1)) y su aprobación (artículo 104), la facultad de decidir sobre la legitimidad de un traslado o el cese de un representante de una WWA (artículo 121), el poder para determinar la legitimidad de cualquier WWA y 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 de las autoridades en los asuntos internos de una WWA al permitir que su director ejecutivo (relaciones laborales) y el inspector general supervisen las elecciones a su consejo ejecutivo (artículos 167, 2), b) y 169, 2), e)); x) las restricciones impuestas a la capacidad de voto y a las condiciones para que los trabajadores puedan ser elegidos el 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 incluyen entre otras la de persuadir a un trabajador para que se afilie a una WWA durante las horas de trabajo o la de iniciar una huelga ilícita, y la imposición de sanciones penales por incurrir en ellas (artículos 116, 2), a) y f), 151, 2)-3) y 155-156); xiii) la facultad del conciliador designado por la autoridad de zona para determinar la validez de una notificación de huelga, sin la cual no puede convocarse legalmente una huelga (artículo 128, 2), leído conjuntamente con el artículo 145, a)); xiv) la posibilidad de prohibir la huelga o un cierre patronal después de 30 días o en cualquier momento si el presidente ejecutivo estima que la continuación de la huelga o el cierre patronal perjudica gravemente la productividad en la zona industrial o menoscaba el interés público o la economía nacional (artículo 131, 3)-(4)); xv) la posibilidad de remitir unilateralmente un conflicto al tribunal del trabajo de las ZFI, lo que podría dar lugar a un arbitraje obligatorio (artículos 131, 3)-5) y 132, leídos conjuntamente con el artículo 144, 1)); xvi) la prohibición de huelga o cierre patronal durante tres años en una empresa de reciente creación y la imposición de un arbitraje obligatorio (artículo 131, 9)); xvii) la posibilidad de contratar a trabajadores temporales durante una huelga legal en los casos en los que el presidente ejecutivo de la autoridad de la ZFI estime que el cese absoluto de la actividad podría provocar daños graves a la maquinaria o a las instalaciones de la industria (artículo 115, 1), g)); xviii) las sanciones excesivas, incluida la pena de reclusión, para las huelgas ilícitas (artículos 155 y 156); xix) la prohibición de realizar actividades que no estén descritas en los estatutos como fines de la asociación (artículo 178, 1)); xx) la prohibición de mantener un vínculo con cualquier partido político u organización afiliada a un partido político u organización no gubernamental, así como la posible anulación de dicha asociación y la prohibición de constituir una WWA en el plazo de un año tras dicha anulación (artículo 178, 2)-(3)); xxi) la revocación del registro de una WWA por motivos que no parezcan justificar la gravedad de la sanción (artículos 109, b)-h), 178, 3)); xxii) la restricción de las actividades de las WWA a los límites territoriales de la empresa, prohibiendo así cualquier compromiso con actores ajenos a la empresa, incluso con miras a la formación o la 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, en otra zona o más allá de la zona, incluidas las organizaciones de trabajadores no pertenecientes a las ZFI a todos los niveles (artículo 102, 4)); xxiii) la injerencia en los asuntos internos de una federación de WWA por parte de la autoridad de la zona, tales como la determinación legislativa de la duración de una federación (cuatro años) o la determinación del procedimiento de elección y otros asuntos (artículo 113); xxiv) la facultad del Gobierno para eximir a cualquier propietario, grupo de propietarios, empresa o grupo de empresas, trabajador o grupo de trabajadores de cualquier disposición de la Ley, sujetando el Estado de derecho a la facultad discrecional (artículo 184); xxv) los requisitos excesivos para constituir una asociación de empleadores (artículo 114, 1)); xxvi) la prohibición de que una asociación de empleadores se asocie o afilie de cualquier manera con otra asociación fuera 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 reglamentos (artículo 204) que

puedan restringir aún más el derecho de los trabajadores y sus organizaciones a llevar a cabo actividades sindicales legítimas libres de injerencias. **Si bien toma debida nota de que el Gobierno tiene la intención de utilizar el periodo comprendido entre 2023 y 2025 para examinar el efecto de la ELA, la Comisión está profundamente preocupada por el hecho de que un número excepcionalmente grande de disposiciones aún deben ser derogadas o modificadas sustancialmente para garantizar su conformidad con el Convenio. La Comisión insta al Gobierno a que acelere la revisión de la ELA, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de abordar las cuestiones señaladas anteriormente y reconocer los derechos garantizados en el Convenio a todos los trabajadores de las ZFI. La Comisión pide al Gobierno que informe detalladamente sobre las medidas adoptadas a este respecto.**

Por lo que respecta al artículo 168 de la BLA, que permite al inspector jefe y a otros inspectores designados en virtud de la BLA llevar a cabo inspecciones en las zonas francas industriales, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, de conformidad con el preámbulo y el artículo 3, A), el artículo 4, d), el artículo 7, k), y el artículo 5A, 2), de la Ley de la BEPZA, esta es la única autoridad competente del Gobierno para el desarrollo, el funcionamiento, la gestión y el control de las zonas francas industriales y para los asuntos relacionados con ellas. El Gobierno indica que la BEPZA, en su calidad de autoridad central y competente del Gobierno, está desempeñando con éxito sus funciones y responsabilidades de administración e inspección en las zonas francas durante las últimas cuatro décadas, sin ninguna queja por parte de los trabajadores o de los inversores, así como tampoco de ninguna plataforma internacional. El Gobierno señala, no obstante, que a raíz de la petición de la OIT, se ha incorporado a la BLA la inspección que realiza el DIFE, cuyas modalidades se han incluido en el proyecto de reglamento de la Ley del Trabajo de las ZFI. El 16 de mayo de 2022, se celebró una reunión entre la BEPZA y el DIFE, presidida por el Ministro de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios, para seguir examinando la cuestión de un mecanismo de inspección transparente y responsable. En junio de 2022, el DIFE ya había inspeccionado 23 fábricas en zonas francas industriales y consideró que el cumplimiento general era satisfactorio. La Comisión recuerda, sin embargo, que los inspectores del DIFE necesitan la aprobación del presidente ejecutivo para inspeccionar los establecimientos de las ZFI, al tiempo que este conserva el control en última instancia de las normas laborales en las ZFI (artículos 168, 1) y 180, g)). La Comisión ha considerado que este requisito puede obstaculizar el carácter independiente y el buen funcionamiento de la Inspección del Trabajo. La Comisión observa además que en el reglamento de la Ley del Trabajo de las ZFI, publicado el 4 de octubre, figura el capítulo 13, relativo a la administración e inspección, que incluye un marco para la inspección por parte del DIFE, mientras que la regla 290 establece que el DIFE presentará el informe de inspección al inspector general adjunto de las zonas francas, quien instruirá al establecimiento en cuestión para que aplique las recomendaciones que considere viables. **Remitiéndose a sus comentarios más detallados sobre este punto relativos al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), la Comisión alienta al Gobierno a que siga revisando el marco de inspección establecido en el reglamento a fin de garantizar la necesaria independencia del DIFE y a que siga proporcionando información práctica sobre el funcionamiento del DIFE en las ZFI, las recomendaciones formuladas y las aplicadas, así como estadísticas sobre las inspecciones realizadas por la Inspección del Trabajo en estas zonas. La Comisión pide una vez más al Gobierno que siga adoptando medidas para garantizar el acceso ilimitado y la autoridad de los inspectores del DIFE sobre las actividades de inspección del trabajo en las ZFI.**

Por último, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, mediante una circular de 11 de agosto de 2021, se ha constituido un comité tripartito de ejecución y seguimiento que incluye las siguientes responsabilidades: 1) supervisar el progreso de la aplicación de las medidas con plazos determinados que figuran en la hoja de ruta, y 2) proporcionar orientaciones generales para la aplicación de la hoja de ruta. **Al tiempo que toma nota de que el Gobierno indica que la asistencia técnica, tanto de la OIT como de sus asociados para el desarrollo, es crucial para garantizar el éxito de la aplicación de la hoja de ruta a lo largo de un periodo de tiempo, la Comisión expresa la firme esperanza de que se adopten**

medidas concretas para garantizar la aplicación en los plazos previstos de los objetivos de la hoja de ruta teniendo en cuenta todas las observaciones anteriores.

Barbados

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (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 2023 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 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 firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) (ratificación: 1977)

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 2023 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. Protección de los representantes de los trabajadores. La Comisión toma nota con **satisfacción** de la adopción de una nueva Ley de Derechos en Materia de Empleo, que incluye la protección del despido por el motivo de ser o de ser propuesto para ser un dirigente, un representante sindical, un representante de seguridad y salud o un delegado o afiliado de un sindicato, así como por el motivo de postularse o de actuar como un representante de los trabajadores.

La Comisión espera firmemente 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)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 15 de marzo de 2022 y el 1.º de septiembre de 2022, que hacen referencia a los asuntos

tratados en este comentario. La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) recibidas el 25 de agosto de 2022 que reiteran los comentarios formulados en 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 2022 sobre la aplicación del Convenio por Belarús.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión, mayo-junio de 2022)

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

La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en la Comisión de la Conferencia en junio de 2022 sobre la aplicación del Convenio. La Comisión de la Conferencia deploró y lamentó profundamente las alegaciones de violencia extrema para reprimir las protestas y huelgas pacíficas, así como el arresto, el encarcelamiento y el trato violento al que fueron sometidos los trabajadores mientras durante su detención. La Comisión de la Conferencia deploró además la adopción de medidas cada vez más coercitivas para reprimir las actividades sindicales, así como la destrucción sistemática de los sindicatos independientes. La Comisión de la Conferencia expresó su profunda preocupación por el hecho de que, 18 años después del informe de la comisión de encuesta, el Gobierno no haya tomado medidas para aplicar la mayoría de las recomendaciones de la comisión de encuesta. La Comisión de la Conferencia recordó las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004, señalando que no se había avanzado en su aplicación y que era necesario aplicarlas de forma plena y efectiva, sin más dilación. La Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a: i) restablecer sin demora el pleno respeto de los derechos de los trabajadores en materia de libertad sindical; ii) abstenerse de arrestar, detener, tratar con violencia, intimidación o acoso, incluido el acoso judicial, a los dirigentes sindicales y sindicalistas que llevan a cabo actividades sindicales lícitas; iii) investigar sin demora los presuntos casos de intimidación o de violencia física a través de una investigación judicial independiente; iv) liberar inmediatamente a todos los dirigentes y sindicalistas detenidos por participar en huelgas pacíficas o arrestados por ejercer sus libertades civiles en el marco de sus actividades sindicales legítimas y retirar todos los cargos asociados a estas actividades, en particular contra las siguientes personas: Aliaksandr Yarashuk, miembro del Consejo de Administración de la OIT; Siarhei Antusevich, vicepresidente del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP); Gennadiy Fedynich, dirigente del Sindicato de Trabajadores de la Radio y la Electrónica de Belarús (REP); Mikalai Sharakh, presidente del Sindicato Libre de Belarús (SPB); Aliaksandr Bukhvostov, presidente del Sindicato Libre de Trabajadores Metalúrgicos (SPM); y Zinaida Mikhniuk, vicepresidenta del REP; v) permitir el acceso, con carácter de urgencia, a los visitantes, incluidos los funcionarios de la OIT, para comprobar las condiciones de arresto y detención y el bienestar de las personas mencionadas, y vi) tomar medidas inmediatas para aplicar plenamente el informe de 2004 de la comisión de encuesta y las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, incluidas las conclusiones adoptadas por esta en 2021. La Comisión decidió incluir sus conclusiones en un párrafo especial del informe y mencionar este caso como un caso de falta continua de aplicación del Convenio.

La Comisión de la Conferencia también remitió este asunto al Consejo de Administración para que tomara medidas de seguimiento en su reunión de junio de 2022 y considerara, en ese momento, cualquier otra medida, incluidas las previstas en la Constitución de la OIT, para garantizar el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta. La Comisión toma nota de la decisión del Consejo de Administración relativa al examen de cualesquiera otras medidas, incluidas las previstas en la Constitución de la OIT, para garantizar el cumplimiento por el Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta [GB.346/INS/13(Rev.1)/Decisión]. La Comisión toma nota de que el Consejo de Administración, en su 346.ª reunión de noviembre de 2022: a) deploró que el Gobierno de Belarús no hubiera realizado ningún progreso en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004; b) instó al Gobierno a velar por el cabal respeto de la libertad sindical y, en particular, a que anula todas las

medidas legislativas y de otra índole que tuvieran directa o indirectamente el efecto de declarar ilegales a los sindicatos o las organizaciones de empleadores independientes; c) instó al Gobierno a que liberara de inmediato a todos los dirigentes y afiliados sindicales detenidos por participar en reuniones pacíficas o arrestados, o bien por ejercer sus libertades públicas en el marco de sus actividades sindicales legítimas, y a que retirara todos los cargos asociados a estas actividades; d) instó al Gobierno a que, con carácter urgente, permitiera a la OIT verificar las condiciones de detención y privación de libertad de los sindicalistas mencionados, así como su bienestar general; e) tomó nota de que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones examinaría la aplicación en Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) en su reunión de noviembre-diciembre de 2022; f) instó al Gobierno a presentar toda la información relativa a las medidas adoptadas con miras al cumplimiento de todas las recomendaciones de la comisión de encuesta pendientes de aplicación, así como a los sucesos más recientes que forman parte de la queja presentada al Comité de Libertad Sindical para que este la examine en su reunión de marzo de 2023; g) solicitó al Director General que presentara al Consejo de Administración, en su 347.^a reunión (marzo de 2023), un documento en el que se detallan opciones para la adopción de medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, además de otras medidas con miras a obtener el cumplimiento por el Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta, tomando en consideración las opiniones expresadas, y h) decidió incluir en el orden del día de la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2023) un punto relativo a las medidas que cabría adoptar en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT con miras a obtener el cumplimiento por el Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

La Comisión observa la información anterior con **gran preocupación**, ya que esta apunta a una total falta de progreso en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004 y en la consideración de las recomendaciones pendientes de los órganos de control de la OIT. A este respecto, la Comisión recuerda que en sus comentarios anteriores había expresado su profunda preocupación por la situación de las libertades civiles en Belarús y por la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, e instó al Gobierno a adoptar una serie de medidas para restablecer el ejercicio de las mismas. En primer lugar, la Comisión **lamenta profundamente** tomar nota de que, en su memoria, el Gobierno se limita a reiterar la información que ya había proporcionado anteriormente considerando que la Comisión malinterpreta o interpreta erróneamente la situación sobre el terreno.

Libertades civiles y derechos sindicales. La Comisión recuerda que en su comentario anterior había señalado el deterioro constante de la situación de los derechos humanos en el país tras las elecciones presidenciales de agosto de 2020 y, a este respecto, instó al Gobierno a: i) investigar sin demora los presuntos casos de intimidación o violencia física a través de una investigación judicial independiente y proporcionar información detallada sobre el resultado; ii) tomar medidas para la liberación de todos los sindicalistas que permanecen detenidos y para la retirada de todos los cargos relacionados con la participación en protestas pacíficas; iii) adoptar todas las medidas necesarias, incluidas las legislativas, si fuera necesario, para garantizar el derecho a un juicio justo y a una administración de justicia y unos tribunales imparciales e independientes; iv) garantizar la imparcialidad e independencia del Poder Judicial y de la administración de justicia en general para garantizar que las investigaciones sobre estas graves acusaciones sean verdaderamente independientes, neutrales, objetivas e imparciales, y v) proporcionar copias de las decisiones judiciales pertinentes que confirmen la detención y el encarcelamiento de trabajadores y sindicalistas. La Comisión **lamenta profundamente** tomar nota de que el Gobierno reitera que: i) los ciudadanos a los que se refieren las denuncias presentadas por las organizaciones sindicales como presuntamente perjudicados por su participación en protestas y huelgas pacíficas fueron acusados de infracciones disciplinarias, administrativas y, en algunos casos, penales por haber cometido actos ilícitos concretos. La comparecencia de estos ciudadanos ante la justicia no tiene nada que ver con la persecución por el ejercicio de sus derechos y libertades civiles o sindicales; ii) el artículo 60 de la Constitución garantiza la protección de los derechos y libertades de todos por un Poder Judicial competente, independiente e imparcial. Toda injerencia en la administración de justicia impartida por los

tribunales está prohibida y castigada por la ley. Todos los juicios son públicos. En estos procedimientos se aplican los principios de contradicción y de igualdad de las partes, reconociendo el derecho de estas a recurrir las sentencias, y iii) la legislación nacional no prevé el suministro de copias de las sentencias judiciales a personas sin relación con el juicio. Los órganos de control de la OIT pueden obtener las copias solicitadas de las personas autorizadas a tener acceso a las sentencias.

La Comisión toma nota de que la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos indicó, en su informe de 2022, *sobre la situación de los derechos humanos en Belarús en el periodo previo a las elecciones presidenciales de 2020 y con posterioridad a ellas* que, en respuesta a las protestas entre el 9 y el 14 de agosto de 2020, «se seleccionó a determinadas personas con arreglo a una pauta sistemática de uso innecesario y desproporcionado de la fuerza, detenciones, privaciones de libertad (en particular, en régimen de incomunicación) y tortura o malos tratos, con inclusión de violación y violencia sexual y de género y de la denegación sistemática de los derechos a las debidas garantías procesales y a un juicio imparcial. La falta de investigación efectiva de las violaciones de los derechos humanos, incluso de las denuncias de tortura u otros malos tratos, contraviene las obligaciones que incumben al Estado en virtud del derecho internacional de los derechos humanos. Además, la Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos constató que, además de la falta de investigación, se practicó activamente una política de proteger a los autores y trabar la rendición de cuentas, como se desprende del grado de represalias, intimidación de víctimas y testigos y ataques dirigidos contra abogados y defensores de los derechos humanos».

La Comisión recuerda que la resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo, de 1970, relativa a los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, subraya que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben basarse en el respeto de las libertades civiles, ya que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles. La Comisión considera que el hecho de que el Gobierno no haya respondido a las gravísimas alegaciones de violación de las libertades civiles ni haya atendido las reiteradas solicitudes específicas de los órganos de control de la OIT, incluidas las formuladas por esta comisión, refuerza la realidad del incumplimiento deliberado por parte del Gobierno de sus obligaciones en virtud del Convenio.

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que, mientras el Gobierno no responde a sus comentarios anteriores, la CSI ha presentado nuevas alegaciones de arrestos arbitrarios, detenciones, enjuiciamientos y sanciones penales contra dirigentes y sindicalistas, así como registros realizados en sus domicilios. A este respecto, la Comisión toma nota de que la CSI denuncia, al igual que varios oradores en la Comisión de la Conferencia de junio de 2022, el encarcelamiento de los siguientes 17 sindicalistas, todos ellos dirigentes y miembros del BKDP y sus afiliados Aliaksandr Yarashuk, Siarhei Antusevich, Hennadzy Fiadynich, Vatslau Areshka, Mikhail Hromau, Iryna But-Husaim, Miraslau Sabchuk, Yanina Malash, Vitali Chychmarou, Vasil Berasneu, Zinaida Mikhniuk, Aliaksandr Mishuk, Ihar Povarau, Yauhen Hovar, Artsiom Zhernak, Mikalaj Sharakh y Andrei Khanevich. La Comisión **deplora** que el Gobierno no esté dispuesto a liberar inmediatamente a los dirigentes sindicales y sindicalistas, tal como le solicitó la Comisión de la Conferencia antes mencionada. **En consecuencia, esta comisión insta al Gobierno a liberar inmediatamente a todos los dirigentes y sindicalistas detenidos por participar en reuniones pacíficas o por ejercer sus libertades civiles en el marco de sus actividades sindicales legítimas, y a que retire todos los cargos asociados a estas actividades. La Comisión también insta al Gobierno a que proporcione información detallada sobre la situación de estos sindicalistas, incluidos los cargos presentados contra ellos, y a que permita el acceso, con carácter de urgencia, a visitantes, incluidos funcionarios de la OIT, para comprobar las condiciones de arresto y detención y el bienestar de las personas mencionadas. Si, entretanto, alguno de los sindicalistas mencionados es denunciado ante los tribunales, la Comisión insta al Gobierno a que proporcione información sobre el resultado de cualquier procedimiento emprendido contra ellos y a que comuniquen copias de cualquier sentencia judicial dictada relativa a sus casos.**

Aplicación del Convenio. La Comisión recuerda que las cuestiones pendientes de la aplicación del Convenio se refieren a las siguientes preocupaciones: 1) el derecho a constituir organizaciones de

trabajadores, en particular la cuestión de la dirección legal y el derecho, en la práctica, a constituir sindicatos al margen de la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB); 2) el derecho de las organizaciones de trabajadores a recibir y utilizar ayuda gratuita de origen extranjero (financiación obtenida en otros países); 3) el derecho, en la legislación y en la práctica, a manifestarse y a celebrar actos masivos; 4) el derecho de huelga; 5) la consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores, y 6) el sistema de solución de conflictos laborales. La Comisión **lamenta profundamente** tomar nota de que no se facilite información sobre las medidas concretas adoptadas por el Gobierno para dar cumplimiento a las solicitudes anteriores de la Comisión destinadas a atender estas preocupaciones; en cambio, el Gobierno se limita a reiterar la información que ha proporcionado anteriormente.

La Comisión también toma nota con **suma preocupación** de la siguiente información reciente proporcionada por el Gobierno, que atestigua un mayor deterioro de la situación de la libertad sindical en el país. El Gobierno indica que, tras las elecciones presidenciales de agosto de 2020, las actividades de algunos sindicatos se volvieron muy poco constructivas y se politizaron. En lugar de desempeñar sus tareas de protección de los derechos e intereses laborales y socioeconómicos de los ciudadanos, de tomar medidas para advertir a los trabajadores contra la participación en acciones ilegales de protesta de carácter político en sus empresas e informarles del carácter ilegal de dichas acciones —que en varios casos suponían una grave amenaza para el orden público y la seguridad de la población—, los representantes del BKDP y los dirigentes y miembros de sus sindicatos afiliados participaron en actos disruptivos y actividades multitudinarias no autorizadas destinadas a lograr un cambio de régimen por medios inconstitucionales. Estos sindicatos, según el Gobierno, lejos de centrarse en sus tareas y objetivos estatutarios, se entregaron a un comportamiento que atenta contra la Constitución y otros elementos de la legislación nacional, participando activamente en actividades ilícitas y en la promoción de las mismas. Para evitar que se vulnerara nuevamente la ley, se solicitó al Fiscal General y al Tribunal Supremo el cese de las actividades del BKDP y de los sindicatos que lo integran. A petición del Fiscal General, el Tribunal Supremo dictó sentencias para suspender las actividades del Sindicato Libre de Belarús (SPB), el Sindicato Libre de Trabajadores Metalúrgicos (SPM), el Sindicato Independiente de Mineros, Trabajadores de las Industrias Química, Petrolífera, de la Energía, el Transporte, la Construcción y otros (afiliado al Sindicato Independiente de Belarús (BNP)), el Sindicato de Trabajadores de la Industria Radioelectrónica (REP) y el BKDP. De acuerdo con las deliberaciones del Tribunal, se determinó que, en lugar de defender los derechos laborales y socioeconómicos de los trabajadores, los dirigentes y varios miembros de estos sindicatos habían participado activamente en actividades disruptivas y multitudinarias que atentaban contra el orden público, y también que habían divulgado material informativo de contenido radical. En sus sentencias, el Tribunal Supremo dictaminó que se habían violado la Constitución, la Ley de Sindicatos y otras leyes y reglamentos nacionales sobre cuestiones relativas a la recepción y la utilización de la ayuda gratuita del extranjero. La Comisión **deplora** que, tras estas decisiones judiciales, el BKDP y sus organizaciones afiliadas a todos los niveles hayan dejado de operar en el país.

La Comisión recuerda que la comisión de encuesta había pedido al Gobierno que modificara el Decreto Presidencial núm. 24 (2003) sobre la recepción y la utilización de ayuda gratuita del extranjero. La Comisión lleva varios años pidiendo al Gobierno que suprima las sanciones impuestas a los sindicatos (disolución de una organización) por una única infracción del Decreto y que amplíe el ámbito de las actividades para las que se puede utilizar la financiación de otros países con el fin de incluir los actos organizados por los sindicatos. La Comisión reitera que el Decreto núm. 24 fue sustituido por el Decreto Presidencial núm. 5 (2015) y, posteriormente, por el Decreto núm. 3 de 25 de mayo de 2020, con arreglo al cual la ayuda gratuita del extranjero no puede utilizarse para organizar o celebrar asambleas, mítines, marchas callejeras, manifestaciones, piquetes o huelgas, así como tampoco para producir o distribuir material de campaña, celebrar seminarios o llevar a cabo otras actividades destinadas a «difundir propaganda política de masas», y que una sola violación del Reglamento es susceptible de ser sancionada con la disolución de la organización. La Comisión observó que el carácter amplio de la formulación «difundir propaganda política de masas», cuando se aplica a los sindicatos, puede obstaculizar el ejercicio

de sus derechos, ya que es normal e inevitable que los sindicatos se posicionen sobre cuestiones de carácter político que afectan a sus intereses socioeconómicos, así como sobre cuestiones puramente económicas o sociales.

La Comisión recuerda además que la comisión de encuesta pidió al Gobierno que modificará la Ley de Actividades Multitudinarias, en virtud de la cual, un sindicato que infrinja, siquiera en una única ocasión, el procedimiento de organización y celebración de actos multitudinarios podrá, en caso de daño grave o perjuicio sustancial a los derechos e intereses legales de otros ciudadanos y organizaciones, ser sancionado con su disolución. Tras su modificación en 2021, dicha ley hace responsable a una organización si sus dirigentes y miembros de sus órganos de administración realizan llamamientos públicos para organizar un acto multitudinario previamente a la concesión del permiso que lo autoriza.

Por último, la Comisión recuerda que lamentó tomar nota de la aprobación del Reglamento relativo al procedimiento de pago de los servicios prestados por las autoridades de Ministerio del Interior en materia de protección del orden público, en el que se establecen las tasas que debe pagar el organizador de un evento multitudinario en relación con el mantenimiento de los servicios públicos y los gastos derivados de dicha organización en que incurran los órganos especializados (atención médica y servicios de limpieza).

Al leer estas disposiciones junto con las que prohíben el uso de ayudas gratuitas del extranjero para la realización de actos multitudinarios, la Comisión ha considerado que la capacidad para llevar a cabo este tipo de actos parece ser extremadamente limitada, si no inexistente en la práctica. Por lo tanto, la Comisión instó al Gobierno a enmendar el Decreto núm. 3, de 25 de mayo de 2020, sobre el registro y el uso de la ayuda gratuita de origen extranjero, la Ley de Actividades Multitudinarias y el Reglamento que la complementa, y recordó que las enmiendas deberían estar dirigidas a suprimir las sanciones impuestas a los sindicatos o a los sindicalistas por una única violación de la legislación respectiva; a establecer motivos claros para la denegación de las solicitudes de celebración de actos sindicales multitudinarios, teniendo en cuenta que cualquier restricción de este tipo debería ser conforme a los principios de la libertad sindical; y a ampliar el alcance de las actividades para las que se puede utilizar la ayuda financiera de otros países.

Además, la Comisión tomó nota de que el Código Penal fue modificado en 2021 para introducir las siguientes restricciones y sanciones derivadas de ellas: las infracciones reiteradas del procedimiento para la organización y celebración de actos multitudinarios, incluidas las convocatorias públicas, se castigan con arresto, o privación de libertad o prisión de hasta tres años (artículo 342-2); la ofensa a un funcionario del Gobierno se castiga con una multa y/o privación de libertad o reclusión de hasta tres años (artículo 369); la pena por «desacreditar a la República de Bielorrusia» se aumentó de dos a cuatro años de prisión con multa (artículo 369-1); el título del artículo 369-3 del Código Penal «violación del procedimiento para la organización y celebración de actos multitudinarios» ha sido reformulado como «convocatorias públicas para la organización o realización de una reunión, mitin, procesión callejera, manifestación o piquete ilegales, o la participación de personas en dichos actos multitudinarios», pasando a ser un delito castigado con hasta cinco años de prisión. La Comisión recuerda la alegación del BKDP de que ahora puede establecerse una responsabilidad penal por el mero hecho de organizar reuniones pacíficas y de que cualquier crítica y consigna son consideradas por las autoridades como ofensas en el sentido del artículo 369 del Código Penal. Alega asimismo que sobre los dirigentes del BKDP pesa la amenaza de ser procesados en virtud del artículo 369-1 del Código Penal por llamar al boicot de los productos bielorrusos y a que se apliquen sanciones. La Comisión expresa su **profunda preocupación** por que el hecho de que los sindicalistas intervengan en la Conferencia Internacional del Trabajo, se comprometan con la OIT y —como es el caso del Sr. Yarashuk— sean miembros del Consejo de Administración de la OIT, pudiera haber sido interpretado por las autoridades como un «descrédito de la República de Belarús», castigado con cuatro años de prisión.

La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera una vez más que no existe ningún vínculo entre el procedimiento establecido para obtener financiación de otros países (ayuda gratuita del extranjero) y los artículos 5 y 6 del Convenio. El Gobierno señala una vez más que permitir que fuerzas del exterior (en

este caso los sindicatos de otros países y las asociaciones sindicales internacionales) patrocinen la celebración de eventos multitudinarios en Belarús puede suponer una oportunidad para desestabilizar la situación sociopolítica y socioeconómica, lo que a su vez incidir muy negativamente en la vida pública y el bienestar de los ciudadanos. Por lo tanto, la prohibición vigente de recibir y utilizar ayuda gratuita del extranjero con el fin de llevar a cabo una labor de propaganda política de masas entre la población está vinculada a los intereses de la seguridad nacional y a la necesidad de excluir cualquier posible injerencia y presión disruptiva de fuerzas externas. El Gobierno reitera además que el ejercicio del derecho de reunión pacífica no está sujeto a ninguna restricción, salvo las que se impongan de conformidad con la ley y sean necesarias en una sociedad democrática en aras de la seguridad nacional o la seguridad pública, el orden público, la protección de la salud o la moral públicas, la protección de los derechos y las libertades de los demás. En la celebración de actos multitudinarios, los sindicatos están obligados a respetar el orden público y no deben permitir acciones que puedan hacer que un acto pierda su carácter pacífico e inflija un daño grave a los ciudadanos, a la sociedad o al Estado. En opinión del Gobierno, la sanción legal prescrita para los organizadores de actos multitudinarios que redunden en daños o perjuicios sustanciales para los intereses de los ciudadanos y las organizaciones, y también para los intereses del Estado y la sociedad, no constituye, ni debe interpretarse como un factor de restricción del ejercicio de los derechos a la libertad de reunión pacífica por parte de los ciudadanos y los sindicatos. Teniendo en cuenta lo anterior, el Gobierno considera que cualquier exoneración de la responsabilidad por vulnerar el procedimiento para la celebración de actos multitudinarios o cualquier levantamiento de las restricciones a la utilización de la ayuda financiera del extranjero para la celebración de trabajos de propaganda política de masas solo podría conducir a circunstancias susceptibles de reforzar la influencia destructiva del exterior sobre la situación en el país, lo que no atiende al interés de este.

La Comisión ***lament*** ***profundamente*** tomar nota de que el Gobierno no tiene intención de modificar la legislación, tal y como solicitó la comisión de encuesta, cuyas recomendaciones el Gobierno aceptó en virtud del artículo 29, 2) de la Constitución de la OIT hace casi 20 años. ***Por lo tanto, la Comisión reitera su solicitud anterior de que se enmiende sin más dilación el Decreto núm. 3, la Ley de Actividades Multitudinarias y el Reglamento que la complementa. La Comisión pide además al Gobierno que derogue las mencionadas disposiciones del Código Penal para que se ajusten a las obligaciones internacionales del Gobierno en materia de libertad sindical. La Comisión espera que el Gobierno proporcione información sobre todas las medidas adoptadas a este respecto.***

La Comisión recuerda que lleva varios años pidiendo al Gobierno que modifique los artículos 388, 1), 3) y 4); 390, 392 y 393 del Código del Trabajo, que restringen el derecho de huelga, así como su artículo 42, 7), que permite expresamente al empleador despedir o rescindir el contrato de trabajo de un trabajador en los siguientes supuestos: cuando este se ausenta de su puesto para cumplir una sanción administrativa en forma de arresto administrativo; cuando obligue a otros trabajadores a participar en una huelga o pida a otros trabajadores que dejen de desempeñar sus funciones laborales sin motivos fundados; cuando participe en una huelga ilegal o en otras formas de retención del trabajo sin motivos fundados. La Comisión recuerda las alegaciones del BKDP según las cuales numerosos sindicalistas que participaron en actos multitudinarios y en huelgas organizadas tras las elecciones presidenciales de agosto de 2020 fueron declarados culpables de infracciones administrativas y castigados con la correspondiente sanción en forma de arresto administrativo y, en consecuencia, fueron despedidos. La Comisión ***lament*** que el Gobierno se limite a reiterar su opinión anterior de que la legislación nacional está en conformidad con los instrumentos internacionales del trabajo; que en Belarús, según el artículo 388 del Código del Trabajo, la huelga constituye una negativa temporal y voluntaria de los trabajadores a desempeñar sus funciones laborales (total o parcialmente) con el fin de resolver un conflicto laboral colectivo; y que las huelgas de carácter político están prohibidas. La Comisión recuerda que, al ser la conservación del vínculo laboral una consecuencia normal del reconocimiento del derecho de huelga, del ejercicio de este derecho no debería derivarse el despido o discriminaciones contra los huelguistas (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 161). ***Por***

consiguiente, la Comisión se ve obligada a instar al Gobierno a que adopte medidas para revisar las disposiciones legislativas mencionadas, que afectan negativamente al derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades con plena libertad, y a que facilite información sobre todas las medidas adoptadas o previstas a tal fin.

La Comisión **deplora** el efecto que la disolución del BKDP ha tenido en el trabajo del Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales (NCLSI) y del Consejo tripartito para la mejora de la legislación en el ámbito social y laboral (el Consejo tripartito). Con la disolución del BKDP, la única representación de la voz de los trabajadores en estas estructuras es ahora la FPB. La Comisión tomó nota anteriormente del apoyo expresado públicamente a esta organización por parte de las autoridades del Estado al más alto nivel. Las conclusiones de la Comisión de la Conferencia en su sesión de junio de 2021, reproducidas íntegramente en 2022, hacen referencia al apoyo a la FPB por parte del Presidente del país, e instan al Gobierno en los términos más enérgicos a abstenerse de mostrar favoritismo hacia algún sindicato en particular. La Comisión recuerda a este respecto —como ya lo ha hecho anteriormente— la importancia de garantizar un clima social en el que las organizaciones sindicales, ya sea dentro o fuera de la estructura tradicional, puedan prosperar en el país. En estas circunstancias, la Comisión pone en tela de juicio la legitimidad que siguen teniendo el NCLSI y el Consejo tripartito.

La Comisión subraya que, de conformidad con el *artículo 11* del Convenio, todo Miembro de la OIT para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación. La Comisión considera que el desarrollo de organizaciones libres e independientes y su participación en el diálogo social es indispensable para que un Gobierno pueda afrontar sus problemas sociales y económicos y resolverlos en bien de los intereses de los trabajadores y de la nación. **En este sentido, la Comisión insta al Gobierno a que tome medidas para revisar la situación de los sindicatos que han sido disueltos, a fin de garantizar que puedan volver a funcionar.**

La Comisión recuerda que, en su informe de 2004, la comisión de encuesta consideró que sus recomendaciones debían aplicarse sin más dilación y que la aplicación de la mayor parte de ellas debía completarse a más tardar el 1.º de junio de 2005. La Comisión **deplora** que, 18 años después, el curso de los últimos acontecimientos indique un retroceso constante, ya que prácticamente ha desaparecido todo espacio para la existencia segura de un movimiento sindical independiente en Belarús. **La Comisión insta al Gobierno a abandonar su política de destrucción del movimiento sindical independiente y de silenciamiento de las voces libres de los trabajadores. La Comisión insta al Gobierno a comprometerse con la OIT con vistas a aplicar plenamente todas las recomendaciones pendientes de los órganos de control de la OIT sin más demora.**

Belice

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

[Comentario anterior](#)

Artículo 3 del Convenio. Arbitraje obligatorio. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que modificara la Ley de resolución de conflictos laborales en los servicios esenciales de 1939 (SDESA), que faculta a las autoridades para someter un conflicto colectivo a un arbitraje obligatorio al objeto de prohibir una huelga o poner fin a una huelga en el sector bancario, la aviación civil, la autoridad portuaria, los servicios postales, el régimen de seguridad social y el sector petrolero, es decir, servicios que no son esenciales en el sentido estricto del término. La Comisión **lamenta** tomar nota de la indicación del Gobierno de que la SDESA no ha sido modificada. **Por lo tanto, la Comisión reitera su solicitud de larga data e insta al Gobierno a que proporcione información sobre las medidas adoptadas, en consulta con los interlocutores sociales, para modificar el anexo de la SDESA con el fin de garantizar que se autorice el arbitraje obligatorio o la prohibición de huelgas únicamente en los servicios que son**

esenciales en el sentido estricto del término, es decir, aquellos cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población.

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

Comentario anterior

Artículos 1 y 3 del Convenio. Protección contra actos de discriminación antisindical. En sus comentarios anteriores, la Comisión recordó los alegatos formulados por la Confederación Sindical Internacional (CSI) relativos a actos de discriminación antisindical en el sector de las plantaciones bananeras y en las zonas francas de exportación y pidió al Gobierno que garantizara que las autoridades competentes tuvieran plenamente en cuenta en sus actividades de control y prevención el problema de la discriminación antisindical, y que los trabajadores del país estuvieran plenamente informados de sus derechos en ese ámbito. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que no se denunciaron actos de discriminación antisindical ante las autoridades en los sectores mencionados durante el periodo de presentación de memorias (julio de 2017 a junio de 2021). La Comisión también observa que el Gobierno señala que su Departamento de Trabajo ha estado supervisando de cerca estos sectores mediante la realización de inspecciones en los lugares de trabajo para que los trabajadores estén protegidos de manera adecuada, en particular frente a los actos de discriminación antisindical en lo relativo a su empleo. **Si bien saluda la información proporcionada acerca de la realización de inspecciones, la Comisión pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para velar por que los trabajadores beliceños estén plenamente informados de sus derechos con respecto a la discriminación antisindical. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre toda novedad a este respecto y que siga aportando estadísticas relativas a los actos de discriminación antisindical denunciados ante las autoridades, si las hubiera.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. En sus comentarios anteriores en virtud del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), la Comisión planteó la necesidad de enmendar el artículo 25 de la Ley de sindicatos y organizaciones de empleadores (registro, reconocimiento y estatuto) (TUEOA), que establece que el órgano tripartito encargado de la certificación de los sindicatos representativos puede, antes de conceder cualquier certificación a un sindicato, incluir a empleados adicionales en la unidad de negociación, o excluir a algunos empleados de la misma para que la unidad sea más adecuada. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el artículo 25 de la TUEOA no fue enmendado, pero que continúan las discusiones en el Consejo Consultivo del Trabajo y en el Órgano Tripartito con respecto a la TUEOA, que probablemente será unificada con la Ley de Sindicatos. **Tomando nota de lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que la nueva legislación establezca criterios objetivos y preestablecidos para la certificación de los sindicatos representativos. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier progreso realizado a este respecto y que proporcione una copia del texto una vez adoptado.**

La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que siguiera promoviendo el diálogo social con el fin de armonizar con el Convenio el artículo 27, 2) de la TUEOA, en la que se dispone que puede acreditarse a un sindicato como agente de negociación si cuenta con el apoyo de al menos el 51 por ciento de los trabajadores. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que no se ha llegado a ningún acuerdo sobre cambios legislativos a este respecto, pero que continúan las discusiones en el seno del órgano tripartito y el Consejo Consultivo del Trabajo sobre una propuesta de nueva ley de sindicatos y organizaciones de empleadores, que fusionaría la Ley de Sindicatos y la TUEOA. La Comisión recuerda que la exigencia de un porcentaje de representatividad demasiado elevado para ser autorizado a participar en la negociación colectiva puede dificultar la promoción y el desarrollo de una negociación colectiva libre y voluntaria de conformidad con el Convenio ([Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 233). Al tiempo que toma nota de que el Gobierno indica que entre 2007 y 2021 se celebraron diez convenios colectivos que cubren a un total de 1 592 trabajadores, la Comisión considera que la escasa cobertura de los convenios colectivos en el país podría estar relacionada con los estrictos

requisitos para participar en la negociación colectiva que figuran en la legislación. A este respecto, la Comisión también recuerda que, en un sistema de designación de agente exclusivo de negociación, si ningún sindicato representa el porcentaje exigido de trabajadores para ser declarado agente exclusivo de negociación, los derechos de negociación colectiva deberían otorgarse a todos los sindicatos de la unidad, al menos en nombre de sus propios afiliados ([Estudio General de 2012](#), párrafo 234). **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, en el marco de los debates relativos a la propuesta de nueva ley de sindicatos y organizaciones de empleadores, para armonizar su legislación con el Convenio en lo que respecta a la representatividad de los agentes de negociación. La Comisión solicita al Gobierno que proporcione información sobre toda novedad a este respecto y le recuerda la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la OIT.**

Promoción de la negociación colectiva en la práctica. Como ya se ha mencionado anteriormente, la Comisión toma nota de que el Gobierno especifica que los diez convenios colectivos alcanzados entre 2007 y 2021 se celebraron en los sectores de la energía, los servicios públicos, los puertos, las comunicaciones, la banca, la alimentación y los servicios municipales, y que cinco de estos convenios, incluido uno que se había renovado, seguían en vigor al final del periodo de presentación de memorias. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre el número de convenios colectivos concluidos y en vigor en el país, los sectores en cuestión y el número de trabajadores que cubren estos convenios, y que informe sobre toda medida adoptada para promover el pleno desarrollo y la utilización de la negociación colectiva con arreglo al Convenio.**

Brasil

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

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Educación (CONTEE), de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), recibidas el 28 de marzo, el 1.º y el 2 de septiembre de 2022, respectivamente, que se refieren a las cuestiones examinadas por la Comisión en el presente comentario.

Asimismo, la Comisión toma nota de las observaciones conjuntas de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y de la Confederación Nacional de la Industria (CNI), recibidas el 30 de agosto de 2022, y que también se refieren a cuestiones examinadas por la Comisión en el presente comentario.

La Comisión recuerda que en sus comentarios anteriores había pedido al Gobierno que respondiera a las observaciones enviadas en 2021 por la CSI, la CUT y la CONTEE y que contenían, en particular, alegaciones relativas a: i) el asesinato de tres dirigentes sindicales en 2020 y varios casos de amenazas de muerte, y ii) el agravamiento de las violaciones del derecho de negociación colectiva en el contexto de la crisis económica tras la pandemia del COVID-19.

A este respecto, la Comisión toma nota de los comentarios del Gobierno en respuesta a las diferentes observaciones presentadas. Con respecto a las respuestas del Gobierno a las alegaciones de la CUT en 2021 sobre la adopción de medidas de emergencia en el marco de la pandemia del COVID-19 y que habrían infringido el derecho a la negociación colectiva a través de la Medida Provisional 1045/2021 (MP 1045/2021), la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la MP 1045/2021 ya no está en vigor. Sin embargo, la Comisión señala que, en sus observaciones de 2022, la CUT afirma que algunas de las disposiciones y medidas contenidas en la MP 1045/2021 y criticadas en sus observaciones de 2021, han sido reintroducidas en el derecho positivo, mediante las leyes núms. 14.437/2022 y 14.370/2022. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios al respecto.**

Aplicación de la Convención y respeto de las libertades civiles. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de las alegaciones de la CSI sobre el asesinato de tres dirigentes sindicales y sindicalistas

en 2020, así como de varios casos de amenazas de muerte contra otros dirigentes, y pidió al Gobierno que facilitara sus comentarios al respecto. La Comisión **lamentó** tomar nota de que el Gobierno se limita a indicar de manera general que el ordenamiento jurídico brasileño cuenta con los mecanismos necesarios para perseguir y castigar a los posibles autores de la violencia antisindical, sin facilitar información sobre los diferentes actos a los que se refiere la CSI. A este respecto, la Comisión toma nota con **profunda preocupación** de las siguientes alegaciones formuladas por la CSI: i) el asesinato, el 28 de febrero de 2020, del Sr. Paulo Silva Filho, miembro de la Federación de Trabajadores Rurales Agricultores y Agriculturas Familiares del Estado de Pará (FETAGRI-PA); ii) el asesinato, el 23 de julio de 2020, de José Díaz Hamilton de Moura, presidente del Sindicato de Conductores y Empleados de Transporte de Cargas, Logística en Transporte y Empresas Especializadas de Belo Horizonte y de la Región (SIMECLODIF); iii) el asesinato, el 6 de noviembre de 2020, del Sr. João Inácio da Silva, presidente de la Cooperativa de Trabajadores de Montes Belos, y iv) las amenazas de muerte recibidas en 2020, en relación con sus actividades sindicales, por la Sra. Tamyres Filgueira, coordinadora del Sindicato de Trabajadores Técnico-Administrativos de UFRGS, UFCSPA y IFRS (ASSUFRGS), el Sr. Aldo Lima, presidente del Sindicato de Trabajadores de Carretera de Recife, y los dirigentes del Sindicato de Trabajadores del Petróleo de São José dos Campos y su región. **Recordando que los derechos contenidos en el Convenio, en particular los relativos a la negociación colectiva libre y voluntaria, solo pueden ejercerse en un clima libre de violencia y de amenazas, la Comisión insta al Gobierno a que garantice la adopción de las medidas necesarias para: i) identificar y sancionar a los autores e instigadores de los presuntos delitos, y ii) asegurar una protección eficaz a los dirigentes sindicales cuya integridad física es amenazada. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información al respecto sin demora.**

Artículo 4. Fomento de la negociación colectiva. Aplicación de las disposiciones de la Ley núm. 13.467 relativas a la negociación colectiva en el contexto de la pandemia de COVID-19. La Comisión recuerda que en sus comentarios anteriores había solicitado al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales representativos, introdujera una serie de enmiendas a las disposiciones de la Ley núm. 13.467 de 2017 sobre la negociación colectiva, en particular las relativas a la posibilidad de derogar, a través de la negociación colectiva, un número importante de disposiciones protectoras de la legislación laboral y las que permiten, para determinadas categorías de trabajadores, dejar de lado, a través de los contratos individuales de trabajo, las cláusulas protectoras de los convenios colectivos. En sus observaciones de 2021, la CSI, la CUT y la CONTEE habían expresado su preocupación por los efectos de la aplicación de estas disposiciones en el contexto de la crisis económica provocada por la pandemia del COVID-19, que, según ellos, podría llevar a los trabajadores a tener que aceptar un fuerte deterioro de sus condiciones de trabajo y empleo. La Comisión toma nota de las indicaciones del Gobierno, con las que coinciden las observaciones de la CSI y de la OIE, según las cuales: i) desde la reforma de 2017, el número de convenios colectivos concluidos se ha mantenido relativamente estable, pasando de 47 572 en 2017 a 42 303 en 2019 (-11 por ciento), bajando a 36 011 en 2020, como consecuencia de la pandemia del COVID-19 y volviendo a subir a 41 951 convenios concluidos en 2021; ii) el descenso del 21 por ciento en la tasa de sindicalización en el país que destaca la CSI no puede atribuirse a la reforma de 2017, sino que se inscribe en un fenómeno de largo plazo también visible en muchos otros países; iii) la primacía de la negociación colectiva sobre la legislación laboral (con excepción de los derechos constitucionalmente protegidos) —reconocida como constitucional por el Tribunal Federal Supremo en una sentencia de junio de 2022— permitió a los interlocutores sociales decidir conjuntamente las mejores adaptaciones a la situación de crisis en función de su situación específica y garantizar la seguridad jurídica de los acuerdos alcanzados, y iv) los efectos económicos y sociales de la crisis han sido fuertemente mitigados por las medidas especiales de protección adoptadas por el Gobierno.

La Comisión toma buena nota de la información facilitada por el Gobierno y, al mismo tiempo, señala que las observaciones de 2022 de la CSI, la CUT y la CONTEE mantienen alegaciones similares a las de años anteriores. **Al tiempo que reitera sus comentarios anteriores sobre la necesidad de revisar los diferentes aspectos de la Ley núm. 13.467 mencionados anteriormente para garantizar su conformidad con el artículo 4 del Convenio, la Comisión pide al Gobierno que siga comunicando estadísticas sobre el**

número de convenios y acuerdos colectivos concluidos, especificando su nivel (empresa o sector), los sectores afectados y el número de trabajadores cubiertos. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre la frecuencia de los convenios y acuerdos que contienen cláusulas de excepción a la legislación, especificando su naturaleza y alcance.

Por último, la Comisión toma nota de la información comunicada por el Gobierno vinculada con los demás puntos examinados por la Comisión en sus comentarios anteriores en relación con la aplicación de los artículos 1 y 4 del Convenio. La Comisión señala que las posiciones expresadas y las informaciones facilitadas son esencialmente similares a las transmitidas por el Gobierno en sus memorias anteriores. **La Comisión, al tiempo que reitera sus comentarios anteriores, examinará estas cuestiones en el marco del ciclo regular de presentación de memorias y pide al Gobierno que siga proporcionando toda la información pertinente a este respecto.**

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 **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 2023 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 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 firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Comoras

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

Djibouti

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1978)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de la comunicación del Gobierno, de 17 de noviembre de 2019, en respuesta a los alegatos formulados en 2019 por la Unión del Trabajo de Djibouti (UDT) y la Unión General de Trabajadores de Djibouti (UGTD), así como por la Internacional de la Educación (IE), sobre la persistencia de las violaciones de la libertad sindical en Djibouti. Sin embargo, la Comisión observa que el Gobierno no ha proporcionado la información solicitada sobre los motivos por los que se prohibió al Sr. Mohamed Abdou salir del país y se le impidió participar en la 103.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (mayo-junio de 2014). Teniendo en cuenta que las observaciones recientes de la UDT y la UGTD ya no hacen referencia a esta cuestión, la Comisión quiere creer que el Sr. Abdou ya no está sujeto a esas prohibiciones.

Situación sindical en Djibouti. La Comisión recuerda que los órganos de control de la OIT reciben de forma recurrente denuncias de violaciones de la libertad sindical en el país y que se denuncia regularmente el fenómeno «clonación» de organizaciones sindicales (duplicación de las organizaciones, establecida con el apoyo del Gobierno). La Comisión toma nota de que el Gobierno se limita a reiterar que el fenómeno de la «clonación» de organizaciones sindicales no existe en Djibouti y que la representación de la UDT y de la UGTD sigue siendo usurpada por el Sr. Mohamed Abdou y el Sr. Diraneh Hared, autores de las observaciones dirigidas a la Comisión. A este respecto, la Comisión también toma nota de las conclusiones de la Comisión de Verificación de Poderes de la 110.ª reunión de la Conferencia (junio de 2022) relativas a una nueva protesta por el nombramiento de la delegación de los trabajadores. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de la indicación de la Comisión de Verificación de Poderes de que sigue reinando la confusión en el panorama sindical de Djibouti. La Comisión de Verificación de Poderes lamenta que el Gobierno haya omitido, una vez más, tratar las alegaciones reiteradas cada año por las organizaciones autoras de las protestas respecto a la duplicación («clonación») de la UDT y la UGTD y a la usurpación de sus nombres, y «se haya limitado a afirmar sin más que los autores de la protesta carecían de un mandato sindical legítimo, sin facilitar la menor explicación, en particular sobre cómo el Sr. Mohamed Abdou pudo perder la calidad de dirigente de la UDT, que sin duda ostentaba en el pasado». **Tomando nota de la información de la Comisión de Verificación de Poderes de que el Gobierno declaró que había aceptado los términos de la asistencia técnica de la Oficina para llevar a cabo una evaluación de la situación del movimiento sindical en el país, la Comisión urge firmemente al Gobierno a que tome medidas concretas en un futuro próximo a tal efecto, con miras a garantizar el desarrollo de sindicatos libres e independientes de conformidad con el Convenio.**

Artículo 3 del Convenio. Derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar libremente su administración y sus actividades. La Comisión **lamenta** tomar nota una vez más de que el Gobierno no ha transmitido la información solicitada sobre la necesidad de modificar:

- 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, y
- 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.

La Comisión confía en que el Gobierno tomará todas las medidas necesarias para modificar las disposiciones mencionadas y que informará de los avances concretos en su próxima memoria.

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: 1978)

[Comentario anterior](#)

Artículo 1 del Convenio. Protección contra los actos de discriminación antisindical. La Comisión toma nota de la comunicación del Gobierno en respuesta a las alegaciones formuladas en 2019 por la Unión del Trabajo de Djibouti (UDT) y la Unión General de Trabajadores de Djibouti (UGTD), así como por la Internacional de la Educación (IE), sobre la persistencia de la discriminación antisindical en los sectores de la educación y el transporte ferroviario. La Comisión toma nota, en particular, de la indicación del Gobierno de que aún deben adoptarse las resoluciones correspondientes para dejar sin efecto los procedimientos penales en contra de los profesores que fueron detenidos en 2019 en el marco del caso de la prueba de bachillerato, y de que la mayoría de los trabajadores ferroviarios afectados tras el conflicto social de 2019 han sido reincorporados a sus funciones. En cuanto a los traslados calificados de «punitivos» contra los dirigentes de los sindicatos de profesores, el Gobierno niega los hechos denunciados. **Tomando nota de que de las informaciones puestas en su conocimiento no proporcionan una respuesta definitiva a todas las alegaciones presentadas por la IE, la UDT y la UGTD, y recordando la obligación derivada del Convenio de garantizar a los trabajadores una protección adecuada contra los**

actos de discriminación antisindical, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar el pleno cumplimiento del artículo 1 del Convenio en los sectores mencionados.

Artículo 4. El derecho a la negociación colectiva en la práctica. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su informe sobre el proyecto de convenio colectivo interprofesional, que fue debatido y aprobado por unanimidad en septiembre de 2020 por los miembros del Consejo Nacional de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (CONTESS). **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier desarrollo a este respecto, así como sobre el número de todos los convenios colectivos celebrados y en vigor en el país, los sectores concernidos, y los trabajadores cubiertos por el Convenio.**

Dominica

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (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 2023 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 con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno, prevista desde 2013. A la luz del llamamiento urgente que realizó al Gobierno en 2020, la Comisión procede a examinar la aplicación del Convenio en base a la información a su disposición. La Comisión recuerda que ha venido planteando cuestiones relativas a la aplicación del Convenio en relación con determinados artículos de la Ley sobre Relaciones Laborales (Ley núm. 18, de 1986) relativos al arbitraje obligatorio, en los que se restringe indebidamente el derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades con plena libertad y de formular sus programas. Se ha solicitado al Gobierno que realice las siguientes enmiendas a la Ley: i) excluir las industrias del plátano, los cítricos y el coco, así como la autoridad portuaria, de la lista de servicios esenciales anexa a la Ley, de modo que no se pueda detener una huelga en estos sectores mediante un arbitraje obligatorio, y ii) modificar los artículos 59, 1), b), y 61, 1), c), de la Ley, que facultan al Ministro para remitir los conflictos a un arbitraje obligatorio si, en su opinión, se refieren a cuestiones graves. **Al no haber recibido ninguna observación adicional de los interlocutores sociales, ni tener a su disposición indicación alguna sobre los progresos realizados en estas cuestiones pendientes, la Comisión se remite a su observación anterior, adoptada en 2011, e insta al Gobierno a que presente una respuesta completa a la misma. A este respecto, la Comisión recuerda que el Gobierno puede solicitar la asistencia técnica de la OIT.**

La Comisión espera firmemente 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)

[Comentario anterior](#)

[Discusión de la Conferencia Internacional del Trabajo, mayo-junio de 2022](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas Bananeros y Campesinos (ASTAC) recibidas el 30 de agosto de 2022 que conciernen cuestiones que la Comisión examina en el presente comentario. La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas el 1.º de septiembre de 2022 que, además de referirse a cuestiones examinadas en el presente comentario, denuncian el asesinato, el 24 de enero de 2022, del Sr. Sandro Arteaga Quiroz, secretario del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Provincial de Manabí, quien habría recibido amenazas de muerte incluso horas antes del asesinato. La CSI denuncia

asimismo enfrentamientos entre la policía y manifestantes en el contexto de una huelga nacional realizada en octubre de 2021 que culminó con la detención de 37 manifestantes. La Comisión recuerda que las autoridades no deberían recurrir a medidas de detención y encarcelamiento en casos de organización o participación en una huelga pacífica. La Comisión **deplora** el asesinato del Sr. Arteaga Quiroz. **Recordando que la libertad sindical solo puede ejercerse en una situación en que se respeten y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular, los relativos a la vida y a la seguridad de la persona, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que tome sin demora todas las medidas necesarias para determinar las responsabilidades y sancionar a los culpables de este crimen.**

La Comisión toma nota además de las observaciones conjuntas de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL), la Federación de Trabajadores Petroleros del Ecuador (FETRAPEC), la Unión Nacional de Educadores (UNE) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP) en el Ecuador, recibidas el 1.º de septiembre de 2022 que además de tratar de forma minuciosa cuestiones que la Comisión aborda en este comentario, alegan demoras injustificadas en el registro de organizaciones sindicales y de nuevas directivas sindicales, así como la negativa de registro de organizaciones sindicales por razones no contempladas en la Constitución o en la ley. Señalan asimismo que el Gobierno busca introducir en la Asamblea Nacional un proyecto de ley denominado Ley Orgánica sobre el Empleo, aún en borrador, que contraviene los comentarios de la Comisión. **La Comisión pide al Gobierno que envíe sus comentarios respecto de todas las observaciones mencionadas. Pide asimismo al Gobierno que envíe una copia de dicho proyecto de ley y que la mantenga informada de todo desarrollo al respecto.**

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión, mayo-junio de 2022)

La Comisión toma nota de que, en 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 2022 sobre la aplicación del Convenio por el Ecuador, esta lamentó tomar nota de que no se habían tomado medidas para dar seguimiento a la asistencia técnica proporcionada por la Oficina en diciembre de 2019 y tomó nota asimismo de los problemas de larga data relativos al cumplimiento del Convenio. La Comisión instó al Gobierno a que tomara medidas para fomentar un entorno que permita el pleno disfrute del derecho de los trabajadores y los empleadores a la libertad sindical. La Comisión tomó nota de que tanto el Gobierno como los interlocutores sociales plantearon la importancia de la reforma de la legislación laboral y expresó la esperanza de que el Gobierno aprovechara esa oportunidad para adecuar plenamente su legislación y su práctica al Convenio en consulta con los interlocutores sociales. La Comisión instó al Gobierno a adoptar medidas efectivas y con plazos definidos, en consulta con los interlocutores sociales, para:

- garantizar el pleno respeto del derecho de los trabajadores, incluidos los funcionarios, de constituir las organizaciones que estimen convenientes, para la defensa colectiva de sus intereses, incluida la protección frente a la disolución o suspensión administrativa;
- enmendar la legislación para garantizar que las consecuencias de cualquier retraso en convocar elecciones sindicales se establezcan en los estatutos de las propias organizaciones;
- asegurar el registro de la Unión Nacional de Educadores (UNE);
- hacer efectiva la hoja de ruta presentada en diciembre de 2019 por la misión de asistencia técnica de la OIT, e
- iniciar un proceso de consulta con los interlocutores sociales para reformar el marco legislativo actual con el fin de reforzar la coherencia y hacer que toda la legislación pertinente se ajuste al Convenio.

La Comisión invitó al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina, pidió al Gobierno que acepte una misión de contactos directos y que presente a la Comisión de Expertos antes del 1.º de

septiembre de 2022 una memoria, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, que contenga información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Aplicación del Convenio en el sector privado

Artículo 2 del Convenio. Excesivo número de trabajadores exigido (30) para constituir asociaciones de trabajadores y comités de empresa. Posibilidad de crear organizaciones sindicales por rama de actividad. Desde hace varios años la Comisión señala al Gobierno la necesidad de 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. La Comisión observa que en su memoria el Gobierno no se refiere a la revisión de los artículos relativos al número de trabajadores exigido para constituir asociaciones de trabajadores y comités de empresa. La Comisión toma nota de que la CEOSL, la FETRAPEC, la UNE y la ISP subrayan que el número no menor de 30 trabajadores para la constitución de organizaciones sindicales es desproporcionado e irrazonable respecto de la estructura empresarial ecuatoriana, afirmando que las personas que trabajan en el 88,1 por ciento del sector empresarial no tienen oportunidad de constituir organizaciones sindicales. En lo que respecta a la creación de organizaciones que reúnan a trabajadores de varias empresas, en su último comentario, la Comisión había saludado que una sentencia dictada por la Corte Provincial de Justicia de Pichincha en 2021 había ordenado al Ministerio de Trabajo a que registrara a la ASTAC como sindicato de rama, pese a estar conformada por trabajadores de varias empresa y había ordenado asimismo al Ministerio que reglamentara el registro de los sindicatos por rama de actividad. La Comisión toma nota de que el Gobierno, la ASTAC y la CSI informan que, si bien, el 11 de enero de 2022, en cumplimiento de la sentencia, se concedió personería jurídica a la ASTAC, el Ministerio y la Procuraduría General del Estado presentaron una Acción Extraordinaria de Protección en contra de la sentencia por falta de motivación, seguridad jurídica e incumplimiento al debido proceso. La Comisión toma nota de que la Acción Extraordinaria de Protección, que cuenta con el apoyo de asociaciones empresariales, se encuentra pendiente de resolución por parte de la Corte Constitucional. Toma nota asimismo de que la ASTAC señala que el Gobierno no ha cumplido con la sentencia de forma integral dado que, si bien la aplicó respecto de la ASTAC, se ha negado a reglamentar la conformación de sindicatos de rama afirmando que la sentencia no tiene carácter *erga omnes* ni *inter comunis*. La Comisión toma nota con **interés** del registro de la ASTAC como sindicato de rama. **Recordando que, en virtud de los artículos 2 y 3 del Convenio, los trabajadores deben poder tener la posibilidad de conformar, si así lo desean, organizaciones de primer grado de un nivel superior al de la empresa, la Comisión espera firmemente que la sentencia antes mencionada contribuya a permitir la creación de organizaciones sindicales por rama de actividad, y espera asimismo que la apreciación de la Comisión sobre este importante desarrollo en la aplicación del Convenio se pondrá en conocimiento de la Corte Constitucional de Justicia. La Comisión insta al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, tome las medidas necesarias para revisar los artículos mencionados en el sentido indicado y que informe de toda evolución al respecto. Pide asimismo al Gobierno que informe sobre el proceso ante la Corte Constitucional relativo a la Acción Extraordinaria de Protección.**

Artículo 3. Plazos obligatorios para convocar elecciones sindicales. La Comisión ha venido pidiendo al Gobierno que modifique 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 informa que existe un proyecto de reforma al Reglamento de Organizaciones Laborales, que se encuentra en fase de revisión, particularmente en lo que concierne al literal c) del artículo 10. **Recordando 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, y observando que las consecuencias que prevé el Reglamento en caso de no**

respeto de los plazos que impone —la pérdida de atribuciones y competencias de las directivas sindicales— implican un grave riesgo de paralizar la capacidad de acción sindical, la Comisión espera firmemente que el proyecto de reforma tenga en consideración los comentarios de la Comisión y que se modifique el artículo en cuestión en el sentido indicado. La Comisión pide al Gobierno que informe de toda evolución al respecto.

Requisito de ser ecuatoriano para ser directivo sindical. La Comisión recuerda que, si bien, en 2015 había tomado nota de que el artículo 49 de la Ley para la Justicia Laboral había modificado el artículo 459, 4) del Código del Trabajo y había eliminado la exigencia de tener nacionalidad ecuatoriana para formar parte de la directiva del comité de empresa, en su último comentario observó que, una sentencia dictada en 2018 declaró inconstitucional el artículo 49 porque violentaba el principio de autonomía sindical, al disponer que la legislación determinaba cómo estaban conformados los órganos directivos de los comités de empresa y quiénes tenían derecho al voto para su elección. La Comisión **lamenta** observar que, como corolario de la declaración de inconstitucionalidad, el artículo 459, 4) volvió a su redacción original y exige la nacionalidad ecuatoriana para formar parte de la directiva del comité de empresa. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se exige tener nacionalidad ecuatoriana para formar parte de la directiva del comité de empresa más no para ser dirigente de las otras formas de asociación o para ser socio de las mismas. La Comisión observa que, en virtud del Código del Trabajo, el comité de empresa es una de las formas que pueden asumir las organizaciones sindicales en el seno de la empresa. La Comisión subraya que en virtud del *artículo 3* del Convenio, todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben gozar del derecho de elegir libremente a sus representantes y que la legislación nacional debería permitir a los trabajadores extranjeros el acceso a las funciones como dirigente sindical si lo permiten sus estatutos y reglamentos, por lo menos tras haber transcurrido un periodo razonable de residencia en el país de acogida. **La Comisión insta por lo tanto al Gobierno a que modifique el artículo 459, 4) del Código del Trabajo y que informe de toda evolución a este respecto.**

Elecciones a la directiva del comité de empresa de trabajadores no afiliados. La Comisión había señalado al Gobierno la necesidad de revisar el artículo 459, 3) del Código del Trabajo que preveía que la directiva del comité de empresa se integraría por cualquier persona trabajadora, afiliada o no, que se presentara en las listas para ser elegida como tal. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, la sentencia de la Corte Constitucional de 2018 antes mencionada, también afectó la redacción del artículo 459, 3) y que este volvió a su redacción original que no contempla la posibilidad de que trabajadores no sindicalizados participen en las elecciones de los comités de empresas. **Tomando debida nota de dicha información, la Comisión pide al Gobierno que celebre consultas con los interlocutores sociales en relación a la necesidad de revisar el artículo 459, 3) del Código del Trabajo de forma de armonizarlo plenamente al principio de autonomía sindical.**

Aplicación del Convenio en el sector público

Artículo 2. Derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción, de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas. La Comisión ha observado que, si bien el artículo 11 de la Ley Orgánica Reformatoria a las Leyes que Rigen el Sector Público (en adelante la Ley Orgánica Reformatoria), adoptada en 2017, reconoce a los servidores públicos el derecho de organizarse, ciertas categorías de personal quedaban excluidas de este derecho, en particular los servidores bajo contrato de servicios ocasionales, aquellos de libre nombramiento y remoción y los servidores públicos que ejerzan funciones con nombramiento a periodo fijo por mandato legal. Recordando que en virtud de los *artículos 2 y 9* del Convenio, con la única posible excepción de los miembros de la policía y de las fuerzas armadas, todos los trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas, la Comisión pidió al Gobierno que tomara las medidas necesarias para adecuar la legislación con el Convenio. La Comisión toma nota de que, en cuanto a los servidores de contrato de servicios ocasionales, el Gobierno se limita a reiterar que las instituciones públicas se encuentran trabajando para que sus servidores públicos cuenten con sus respectivos

nombramientos definitivos siempre y cuando sus actividades no sean temporales. La Comisión **lamenta** constatar que no se han producido avances en la toma en cuenta de sus comentarios relativos a la necesidad de adecuar la legislación con el Convenio de manera que, con la única posible excepción de los miembros de la policía y de las fuerzas armadas, todos los trabajadores tengan el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas. **La Comisión insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para adecuar la legislación con el 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 ha observado que, según lo estipulado en la Ley Orgánica Reformatoria, los comités de servidores públicos, que deben afiliar a la mitad más uno del personal de una institución pública, son los encargados de velar por la defensa de los derechos de los servidores públicos y los únicos que pueden declarar la huelga. Subrayando que todas las organizaciones de servidores públicos deben poder gozar de las distintas garantías establecidas en el Convenio, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información acerca de las organizaciones de servidores públicos distintas de los comités de servidores públicos y que indicara de qué medios disponen para defender los intereses profesionales de sus miembros. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que los servidores públicos, al constituir sus organizaciones, tienen el derecho de redactar sus estatutos, en los cuales se puede establecer cualquier medio para defender sus intereses, haciendo énfasis en que las organizaciones de servidores públicos son entes jurídicos de derecho privado, y por lo tanto podrían establecer, cualquier regulación que no esté prohibida por la ley. La Comisión observa que es precisamente la Ley Orgánica Reformatoria la que indica que los comités de servidores públicos son los encargados de velar por la defensa de los derechos de los servidores públicos y los únicos que pueden declarar la huelga. Es con base a lo anterior que la Comisión ha pedido al Gobierno que proporcione información acerca de las organizaciones de servidores públicos distintas de los comités de servidores públicos y que indique de qué medios disponen para defender los intereses profesionales de sus miembros. **La Comisión lamenta no haber recibido dichas informaciones y reitera su pedido al Gobierno de que envíe información al respecto. Recordando que en virtud del artículo 2 del Convenio, el pluralismo sindical debería ser posible en todos los casos, y que ninguna organización de servidores públicos debería verse privada de los medios indispensables para defender los intereses profesionales de sus miembros, organizar su gestión y sus actividades y formular sus programas, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que tome las medidas necesarias para que la legislación no limite el reconocimiento del derecho de sindicación a los comités de servidores públicos como única forma de organización.**

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. La Comisión había señalado al Gobierno la necesidad de revisar el artículo 346 del Código Orgánico Integral Penal, 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 impongan sanciones penales a los trabajadores que llevan a cabo una huelga pacífica. La Comisión toma nota de que según indica el Gobierno no ha habido avances al respecto. La Comisión **lamenta** que no se hayan tomado medidas al respecto y observa que, según alegan la CEOSL, la FETRAPEC, la UNE y la ISP, el artículo en cuestión está siendo utilizado para la criminalización de la protesta social. **La Comisión insta firmemente al Gobierno a que tome las medidas necesarias para que el artículo 346 del Código Orgánico Integral Penal sea revisado en el sentido indicado y que hasta tanto no se tomen dichas medidas, se asegure de que el mismo no sea utilizado para criminalizar la protesta social.**

Artículo 4. Disolución de organizaciones de servidores públicos por parte de la autoridad administrativa. La Comisión ha pedido al Gobierno que tome las medidas necesarias para que el Decreto núm. 193 de 2017, que mantiene como causal de disolución el desarrollo de actividades de política partidista y prevé disoluciones administrativas, no se aplicara a las asociaciones de servidores públicos que tienen la finalidad de defender los intereses económicos y sociales de sus miembros. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que las organizaciones laborales y las sociales están reguladas por el derecho civil

y corresponde a sus socios el ejercicio de sus derechos y obligaciones que sus estatutos reconocen. La Comisión toma nota de que, según indican la CEOSL, la FETRAPEC, la UNE y la ISP, la disposición del Decreto núm. 193 que mantenía como causal de disolución el desarrollo de actividades de política partidista fue declarada inconstitucional mediante una sentencia emitida el 27 de enero de 2022 en la que la Corte Constitucional indicó que no era admisible que a través de una disposición abierta e indeterminada se pretenda limitar el derecho de las organizaciones sociales a participar en los asuntos de interés público y a fiscalizar los actos del poder público. La Comisión toma nota de que dichas organizaciones indican además que: i) el Decreto núm. 193 regula solamente las organizaciones sociales y no las organizaciones sindicales; ii) el Código del Trabajo y la Ley Orgánica Reformatoria establecen que las organizaciones de servidores públicos solo pueden ser disueltas mediante sentencia judicial, y iii) sin perjuicio de lo anterior, el Gobierno aplica las causales de disolución forzosa de las organizaciones sociales a las organizaciones sindicales. **Recordando que el artículo 4 del Convenio prohíbe la suspensión o disolución administrativa de las asociaciones de servidores públicos, la Comisión insta al Gobierno a que se asegure que las reglas 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 su comentario anterior, habiendo tomado nota del registro de organizaciones sociales relacionadas con la UNE (disuelta a través de un acto administrativo emitido por la Subsecretaría de Educación en 2016), la Comisión pidió al Gobierno que: i) indicara si el registro de la UNE-E ante la Subsecretaría de Educación de Quito significaba que la UNE había podido volver a ejercer sus actividades de defensa de los intereses profesionales de sus miembros; ii) tomara todas las medidas necesarias para asegurar el registro de la UNE como organización de carácter sindical ante el Ministerio de Trabajo en caso de que esta lo solicitara, y iii) asegurara la completa devolución de los bienes incautados, así como la eliminación de toda otra consecuencia resultante de la disolución administrativa. La Comisión toma nota de que, tras hacer un resumen de los hechos que han tenido lugar en los últimos años, el Gobierno indica que la UNE interpuso varias acciones legales en contra de la resolución de disolución y que, a la fecha, si bien se han venido rechazando todas las acciones interpuestas por la UNE, aún queda pendiente el pronunciamiento de la Corte Constitucional en relación con una acción extraordinaria de protección, y con ello se habrían agotado las instancias judiciales nacionales. La Comisión toma nota de que, según indican la CEOSL, la FETRAPEC, la UNE y la ISP, el Gobierno no ha cumplido con lo solicitado por la Comisión en sus últimos comentarios. **La Comisión pide al Gobierno que informe de la sentencia que dicte la Corte Constitucional sobre la acción extraordinaria de protección pendiente de resolución y que tenga a bien proporcionar las informaciones solicitadas por la Comisión en su último comentario.**

Asistencia técnica. Tanto la Comisión como la Comisión de la Conferencia han lamentado que el Gobierno no haya dado seguimiento a la asistencia técnica proporcionada por la Oficina en diciembre de 2019 acerca de las medidas para atender los comentarios de los órganos de control. La Comisión toma nota de que el Gobierno manifiesta interés en recibir asistencia técnica para reactivar el diálogo social tripartito y construir una nueva hoja de ruta al respecto. **La Comisión expresa la firme esperanza de que, con el apoyo de la asistencia técnica que el Gobierno expresa interés en recibir, se reactive el diálogo social tripartito y se logre avanzar en la toma de medidas concretas, efectivas y con plazos definidos, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de poner la legislación en conformidad con el Convenio. Al igual que la Comisión de la Conferencia, la Comisión espera que el Gobierno acepte una misión de contactos directos y expresa la esperanza de que, la toma de las medidas mencionadas en este comentario contribuya a garantizar el respeto de los derechos consagrados por el Convenio.**

La Comisión se refiere a otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1959)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas Bananeros y Campesinos (ASTAC) recibidas el 30 de agosto de 2022 que conciernen cuestiones que la Comisión examina en el presente comentario. La Comisión también toma nota de las observaciones conjuntas de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL), la Federación de Trabajadores Petroleros del Ecuador (FETRAPEC), la Unión Nacional de Educadores (UNE) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP) en el Ecuador, recibidas el 1.º de septiembre de 2022 que también tratan cuestiones que la Comisión examina en este comentario. **La Comisión pide al Gobierno que envíe sus comentarios respecto de todas las observaciones mencionadas.**

Misión de contactos directos solicitada por la Comisión de Aplicación de Normas en el marco del control de la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). La Comisión toma nota de que la aplicación del Convenio núm. 87 por parte del Ecuador fue examinada por la Comisión de Aplicación de Normas durante la 110.ª reunión de la Conferencia internacional del Trabajo de junio de 2022. La Comisión observa que las discusiones y conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas abordaron temas que tienen un impacto directo en la capacidad de los trabajadores de negociar colectivamente sus condiciones de trabajo y, por consiguiente, en la aplicación del presente convenio. La Comisión observa que, en este marco, la Comisión de Aplicación de Normas pidió en particular al Gobierno que: garantizara el pleno respeto del derecho de los trabajadores, incluidos los funcionarios, de constituir las organizaciones que estimen convenientes, para la defensa colectiva de sus intereses; hiciera efectiva la hoja de ruta presentada en diciembre de 2019 por la misión de asistencia técnica de la OIT; recurriera a la asistencia técnica de la Oficina; y aceptara una misión de contactos directos.

Asistencia técnica. La Comisión recuerda que en su último comentario lamentó constatar que el Gobierno no había dado seguimiento a la asistencia técnica proporcionada por la Oficina en diciembre de 2019 acerca de las medidas para atender los comentarios de los órganos de control. La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera su interés en recibir asistencia técnica para reactivar el diálogo social tripartito y construir una nueva hoja de ruta al respecto. **La Comisión expresa la firme esperanza de que, gracias a la dinámica generada por la misión de contactos directos solicitada por la Comisión de Aplicación de Normas con respecto del Convenio núm. 87 y con el apoyo de la nueva asistencia técnica que el Gobierno expresa interés en recibir, el Gobierno tome medidas concretas, efectivas y con plazos definidos, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de poner la legislación en conformidad con el Convenio en relación con los puntos que se indican a continuación.**

Aplicación del Convenio en el sector privado

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical. Desde hace más de una década, la Comisión se refiere a la necesidad de incluir en la legislación disposiciones que garanticen la protección contra actos de discriminación antisindical en el momento del acceso al empleo. La Comisión toma nota de que, al respecto, el Gobierno se limita a reiterar que la normativa otorga un nivel adecuado de protección y que no es necesaria la emisión de una norma adicional al respecto. La Comisión señala nuevamente a la atención del Gobierno que el *artículo 1* abarca la prohibición de la discriminación antisindical en el momento de la contratación individual del trabajador, de manera que no se sujete el acceso al empleo a la condición de que el trabajador no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato, así como prácticas como el establecimiento de «listas negras» de afiliados a efectos de impedir su contratación. La Comisión toma nota de que, según indican la CEOSL, la FETRAPEC, la UNE y la ISP, los dirigentes sindicales despedidos no pueden encontrar trabajo y que esta dificultad se traslada a cualquier trabajador sindicalizado o no que haya demandado

judicialmente a su empleador ya que las demandas laborales son públicas en el portal de la Función Judicial, de modo que, todos los empleadores consultan si los postulantes demandaron a sus empleadores anteriores para no contratarlos. **Con base en lo anterior, la Comisión insiste una vez más en la necesidad de que se incluyan en la legislación disposiciones que garanticen la protección contra actos de discriminación antisindical en el momento del acceso al empleo y pide al Gobierno que informe sobre toda medida adoptada al respecto.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. La Comisión recuerda que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 221 del Código del Trabajo, el contrato colectivo de trabajo debe celebrarse con el comité de empresa y, de no existir este, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que esta cuente con más del 50 por ciento de los trabajadores de la empresa. La Comisión ha instado al Gobierno a que tome las medidas necesarias para modificar dicho artículo de manera que cuando no existe 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. La Comisión observa que el Gobierno se limita a reiterar que este requisito para la negociación de un contrato colectivo guarda estricta relación con principios tales como la democracia, participación y transparencia, ya que los beneficios obtenidos en el contrato colectivo son de aplicación para todos los trabajadores de la empresa o institución. La Comisión subraya una vez más 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, 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). La Comisión recuerda que, si bien la exigencia de representatividad para firmar convenios colectivos es plenamente compatible con el Convenio, el nivel de representatividad fijado no debe ser tal que dificulte la promoción y el desarrollo de la negociación colectiva libre y voluntaria a los cuales se refiere el *artículo 4*. A este respecto la Comisión recuerda que en comentarios anteriores había tomado nota de la escasa tasa de cobertura de la negociación colectiva en el sector privado. La Comisión observa que el Gobierno informa que desde mayo de 2021 hasta junio de 2022 se suscribieron 37 contratos colectivos en el sector privado. La Comisión observa que la CEOSL, la FETRAPEC, la UNE y la ISP indican que el Gobierno no aclara si las referidas cifras se refieren a primeros contratos colectivos o a revisiones de contratos ya existentes. **Subrayando las relaciones entre la escasa cobertura de los contratos colectivos en el país y los requisitos restrictivos establecidos por la legislación para participar en la negociación colectiva, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que, después de haber consultado con los interlocutores sociales, tome las medidas necesarias para modificar el artículo 221 del Código del Trabajo en el sentido antes indicado. Le pide que continúe proporcionando informaciones acerca del número de contratos colectivos firmados y en vigor en el país, especificando los sectores de actividad (incluyendo el sector agrícola y bananero), el número de trabajadores abarcados por los mismos y si se trata de nuevos contratos colectivos o de revisiones.**

Negociación colectiva en sectores productivos compuestos principalmente por pequeñas empresas. La Comisión recuerda que, en el marco de sus comentarios relativos a la aplicación del Convenio núm. 87, solicita desde hace numerosos años que se modifiquen los siguientes aspectos de la legislación que restringen significativamente la capacidad de los trabajadores de organizarse en sindicatos: i) el requisito de un número mínimo de 30 trabajadores para constituir sindicatos, y comités de empresa y ii) la imposibilidad de crear sindicatos de primer grado compuestos por trabajadores de distintas empresas. La Comisión observa con **preocupación** que las referidas restricciones al derecho de sindicación, aunadas a la ausencia de marco legal para la negociación colectiva a nivel sectorial denunciada por la organización sindical ASTAC parecen excluir cualquier posibilidad de que los trabajadores de pequeñas empresas puedan ejercer su derecho de negociación colectiva. **Con base en lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre las medidas tomadas para promover la negociación colectiva en los sectores productivos compuestos principalmente por pequeñas empresas.**

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. Habiendo observado que la Ley Orgánica Reformatoria a las leyes que rigen el sector público (Ley Orgánica Reformatoria) contenía disposiciones que protegían explícitamente a los miembros de la dirección de los comités de servidores públicos, la Comisión pidió al Gobierno que tomara las medidas necesarias para garantizar que la legislación aplicable al sector público contara con 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 observa que el Gobierno reitera que la protección contra actos de discriminación y el derecho de formar sindicatos están contemplados tanto en la Constitución Política como en el artículo 187 del Código del Trabajo y en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), que prohíbe todo acto de discriminación en contra de las y los servidores públicos. El Gobierno considera que los preceptos laborales legales vigentes otorgan el nivel adecuado de protección a los servidores públicos. Al igual que lo ha hecho el Comité de Libertad Sindical al examinar recientemente el caso núm. 3347, la Comisión subraya una vez más la importancia de que la legislación otorgue el mismo tipo de protección contra posibles actos de discriminación antisindical e injerencia a todos los dirigentes de todas las organizaciones de servidores públicos por igual. **La Comisión insta nuevamente al Gobierno a 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 al Gobierno que informe sobre toda medida adoptada o prevista al respecto.** La Comisión también había tomado nota de una sentencia dictada en el año 2020 que había declarado la inconstitucionalidad del mecanismo de compra de la renuncia obligatoria, que permitía a la administración pública, a cambio del pago de una indemnización, cesar de manera unilateral a los servidores públicos sin necesidad de indicar los motivos de la terminación de la relación de trabajo. La Comisión observó que, si bien la sentencia había eliminado la palabra «obligatoria» y el impedimento de volver a trabajar en el sector público para quienes fueron despedidos, la ISP-Ecuador había alegado que el Gobierno no había cumplido con la sentencia en lo referente al levantamiento del impedimento para volver a trabajar en el sector público. La Comisión había pedido al Gobierno que enviara sus comentarios al respecto. La Comisión observa que el Gobierno se limita a recordar el contenido de la sentencia, pero no se refiere al cumplimiento de la misma. Por otra parte, la Comisión observa que la CEOSL, la FETRAPEC, la UNE y la ISP enviaron una lista de dirigentes gremiales de asociaciones de servidores públicos que fueron despedidos mediante el mecanismo en cuestión. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que envíe sus comentarios respecto del cumplimiento de la sentencia.**

Artículos 4 y 6. Negociación colectiva de los trabajadores del sector público que no trabajan en la administración del Estado. La Comisión había observado que la Ley Orgánica Reformatoria y el Acuerdo Ministerial núm. MDT-2018-0010 no reconocía 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 en el año 2018 y que en 2019 se expidió el Acuerdo Ministerial núm. 373 para aplicar dicha sentencia. La Comisión pidió al Gobierno que asegurara la plena implementación de dicho acuerdo y le instó a que redoblara sus esfuerzos para reabrir 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. La Comisión observa que el Gobierno reitera que, si bien no existe normativa acerca de mecanismos de negociación colectiva para los servidores públicos, por cuanto este derecho se confiere

únicamente a los obreros del sector público regidos por el Código del Trabajo, tiene interés en propiciar el diálogo tripartito y alienta la discusión permanente sobre temáticas relevantes a los derechos laborales. La Comisión toma nota de que, según informa el Gobierno, en el periodo de mayo de 2021 hasta junio de 2022 se firmaron 78 contratos colectivos en el sector público. Por otra parte, la Comisión toma nota de que, la CEOSL, la FETRAPEC, la UNE y la ISP indican que la Corte Constitucional aún no ha resuelto las acciones de inconstitucionalidad presentadas contra la Ley Humanitaria, que según había indicado la ISP-Ecuador, imponía restricciones a la negociación colectiva de los obreros del sector público regidos por el Código del Trabajo. Dichas organizaciones indican asimismo que, si bien la Asamblea Nacional aprobó, el 16 de junio de 2022, un proyecto de ley que deroga casi en su totalidad la Ley Humanitaria, el 20 de julio de dicho año el Poder Ejecutivo vetó dicho proyecto. También indican que el Gobierno busca introducir en la Asamblea Nacional un proyecto de Ley denominado «Ley Orgánica sobre el empleo» que contendría una disposición sobre la eliminación de la contratación colectiva en el sector público. La Comisión toma nota de estos distintos elementos y observa con **preocupación** que la legislación sigue sin reconocer el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos, a pesar de que muchos de ellos (enseñantes públicos, servidores del sistema público de salud, empleados de empresas públicas, de servicios municipales, de entidades descentralizadas, etc.) no cumplen actividades propias de administración del Estado y deben por lo tanto beneficiarse de las garantías del presente convenio. **Observando que el Gobierno no proporciona información acerca de iniciativas concretas para reestablecer los referidos derechos y recordando una vez más que, en numerosos países, funcionan mecanismos que permiten compaginar de manera armónica las misiones de interés general del sector público con el ejercicio responsable de la negociación colectiva, la Comisión insta al Gobierno a que, en consulta con las organizaciones de trabajadores representativas, tome las medidas necesarias para establecer un mecanismo adecuado de negociación colectiva para todas las categorías de empleados del sector público abarcados por el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que informe de todo desarrollo al respecto.**

Eritrea

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 2000)

Comentario anterior

Artículos 1, 2, 4 y 6 del Convenio. Cuestiones legislativas. En sus comentarios anteriores, la Comisión señaló las siguientes deficiencias en la legislación actualmente aplicable:

- i) En lo que respecta a la *protección contra la discriminación antisindical y los actos de injerencia*, la ley no prevé recursos en caso de discriminación antisindical en la contratación y durante el empleo, ni tampoco la reincorporación de los miembros de un sindicato que no sean dirigentes despedidos por su afiliación o actividades sindicales. Las indemnizaciones y sanciones legales contra la discriminación antisindical y los actos de injerencia son insuficientes.
- ii) En lo que respecta al ámbito de aplicación del Convenio, la ley no otorga explícitamente a los *trabajadores domésticos* los derechos garantizados en el Convenio. Además, todos los *funcionarios públicos, incluidos los que no trabajan en la administración del Estado*, están excluidos del ámbito de aplicación de la Proclama del Trabajo y ninguna otra ley especial les proporciona los derechos garantizados en el Convenio.

En relación con la protección contra la discriminación antisindical y los actos de injerencia, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica de nuevo que el artículo 691 del Código Penal de Transición de Eritrea castiga la discriminación antisindical. A este respecto, la Comisión tomó nota de que el artículo 691 contiene una definición general de las faltas que no concierne especialmente a la discriminación antisindical o a los actos de injerencia, que no están tipificados como faltas en ninguna disposición legal específica. En lo que respecta a los trabajadores domésticos, la Comisión toma nota de

que el Gobierno reitera que no están fuera del ámbito de aplicación de la Proclama del Trabajo; que las garantías consagradas en el Convenio pueden serles otorgadas a través de directivas y reglamentos; y que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se ha comprometido a redactar el reglamento correspondiente. Por lo que respecta a los funcionarios públicos que no trabajan en la administración del Estado, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que se han creado y registrado asociaciones profesionales en virtud de los artículos 404 y 406 del Código Civil de Transición, cuyos miembros son en su mayoría funcionarios públicos. El Gobierno cita como ejemplos la asociación de profesores, la asociación de médicos, la asociación de enfermeros, la asociación de contratistas eléctricos y la asociación de ingenieros. A este respecto, la Comisión observa que, de conformidad con el Código Civil de Transición, las asociaciones de derecho civil no tienen los mismos derechos que las asociaciones de derecho laboral en cuanto a la representación de los intereses profesionales de sus miembros frente al empleador y las autoridades, y no tienen pueden participar en el proceso de negociación colectiva. Además, las asociaciones de derecho civil no están cubiertas por las garantías del derecho laboral, como la prohibición de la discriminación antisindical y la no injerencia. La Comisión toma nota de que, a pesar de que desde hace tiempo pide una reforma legislativa, el Gobierno indica una vez más que el reglamento ministerial relativo a los trabajadores domésticos, así como el código de la función pública, están todavía en proceso de elaboración, y no hace referencia a ninguna medida prevista para reforzar la protección contra la discriminación antisindical y los actos de injerencia. **Habida cuenta de las consideraciones anteriores, la Comisión observa con preocupación que no se han producido avances en relación con estas cuestiones legislativas de larga data. Por lo tanto, insta una vez más al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para promulgar una nueva legislación o revisar la existente con el fin de: i) proporcionar una protección adecuada contra la discriminación antisindical y los actos de injerencia, y ii) garantizar que los trabajadores domésticos y los funcionarios que no trabajan en la administración del Estado disfruten del derecho de sindicación y de negociación colectiva. La Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre la evolución de la situación a este respecto.**

Artículos 4, 5 y 6. Promoción de la negociación colectiva. Servicio nacional obligatorio. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que los nacionales eritreos que trabajan en el marco del servicio nacional obligatorio no están cubiertos por las disposiciones de la Proclama del Trabajo sobre la negociación colectiva y que a un gran número de esos nacionales se les negó el derecho de negociación colectiva durante periodos indefinidos de su vida activa mientras realizaban actividades civiles como parte de su servicio nacional obligatorio indefinido. **La Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que no se niegue a los nacionales eritreos el derecho de negociación colectiva más allá del ámbito de las excepciones establecidas en los artículos 5 y 6 del Convenio y a que facilite información sobre la evolución de la situación a este respecto.**

Promoción de la negociación colectiva en la práctica. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre el número de convenios colectivos registrados, según la cual hay 100 convenios colectivos registrados que cubren a 17 677 trabajadores, de los cuales 10 552 son hombres y 7 123 mujeres. Observa que, según esta información, solo una pequeña parte de la mano de obra de Eritrea tiene reguladas las condiciones de empleo mediante convenios colectivos. **La Comisión pide al Gobierno que: i) adopte medidas para promover la negociación colectiva libre y voluntaria e informe sobre las iniciativas adoptadas a este respecto; y ii) proporcione información actualizada sobre el número de convenios colectivos celebrados y en vigor, desglosada por sectores, los nombres de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que son parte en dichos convenios y el número de trabajadores cubiertos.**

Eslovenia

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1992)

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 2 y 3 del Convenio. Protección contra los actos de injerencia. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que la legislación nacional contuviera disposiciones específicas que prohibieran los actos de injerencia de los empleadores o de sus organizaciones, en la constitución, el funcionamiento y la administración de las organizaciones de trabajadores, y que impusiera sanciones efectivas y suficientemente disuasorias contra tales actos. La Comisión toma nota de que, además de reiterar que las actividades sindicales ya están en general protegidas por la Constitución de la República de Eslovenia y que se establece en la Ley de Relaciones de Empleo, en los artículos 217 y 218, una adecuada protección judicial y sanciones contra la injerencia antisindical, el Gobierno indica que la violación de los derechos sindicales se define como delito penal en el párrafo 2 del artículo 200 del Código Penal, que estipula que, quienquiera que viole la normativa y las leyes generales, impidiendo que los empleados ejerzan su libertad sindical y la realización de actividades sindicales o se obstaculicen las mismas, o que obstruya la aplicación de los derechos sindicales, o se haga cargo de un sindicato, será castigado con una multa o una pena de reclusión de no más de un año. **La Comisión toma debida nota del contenido del artículo 200 del Código Penal y pide al Gobierno que indique qué circunstancias están comprendidas en la definición de «hacerse cargo de un sindicato» y que comuniqué información sobre su aplicación en la práctica.**

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.

España

Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) (ratificación: 1972)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Unión General de Trabajadores (UGT), de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), transmitidas por el Gobierno, así como de los comentarios del Gobierno en relación a todas ellas.

Artículo 2. Facilidades apropiadas. La Comisión toma nota de la adopción de la Ley 12/2021 por la que se modifica el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (28 de septiembre de 2021). La Comisión toma nota con **interés** de que la modificación al artículo 64 del Estatuto garantiza los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores, reconociendo el derecho del comité de empresa a ser informado sobre las reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones y que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles (nuevo párrafo d), apartado 4). En la medida en que pueda facilitar la representación colectiva de los trabajadores del sector, la Comisión saluda asimismo la presunción de la existencia de una relación de trabajo de los trabajadores en las actividades de reparto o distribución de cualquier tipo de producto o mercancía, cuando la empresa ejerce sus facultades de organización, dirección y control, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital (artículo 8.1).

La Comisión toma nota asimismo de la indicación del Gobierno con respecto a la adopción de la Ley 10/2021 sobre el trabajo a distancia (9 de julio de 2021), que se refiere al trabajo regular (que se presente en un periodo de tres meses en un mínimo del 30 por ciento de la jornada o el porcentaje proporcional en función de la duración del contrato), y que busca garantizar en su artículo 19 los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia con el fin de asegurar la negociación colectiva. La

Comisión toma nota con **interés** de que la ley establece facilidades para los representantes de los trabajadores, tales como el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas en uso en la empresa, un tablón virtual, fluidez en las comunicaciones para los trabajadores y sus representantes. Del mismo modo, busca garantizar que los trabajadores puedan participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación, incluyendo el ejercicio del derecho a voto en las elecciones de sus representantes legales. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre la aplicación en la práctica de las referidas dos leyes.**

Aplicación del Convenio en la práctica. Sentencias de los tribunales. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno con respecto a distintas sentencias judiciales que versan sobre la aplicación del Convenio. La Comisión toma nota, en particular, de aquellas que confirman el derecho a la información de delegados sindicales y de los representantes de los trabajadores.

Federación de Rusia

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

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Trabajo de Rusia (KTR), comunicadas junto con la memoria del Gobierno, que se refieren a las cuestiones que la Comisión plantea a continuación, así como de la respuesta del Gobierno a este respecto.

La Comisión toma nota de que el Comité de Libertad Sindical señaló a su atención los aspectos legislativos del caso núm. 3313 [véase 396.º informe, octubre de 2021, párrafos 529-595]. La Comisión toma nota, en particular, de las conclusiones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en relación con: 1) el derecho de los sindicatos a expresar opiniones, y 2) la aplicación a los sindicatos de las disposiciones legislativas por las que se rigen las organizaciones no comerciales que ejercen funciones de agente extranjero.

Libertad de expresión. En lo que respecta a una situación en la que las publicaciones de un sindicato en las que se criticaba la política del Estado fueron declaradas contrarias a la ley y a los estatutos del sindicato, el Comité de Libertad Sindical recordó que el derecho de expresar opiniones sin autorización previa por medio de la prensa o de otra forma es un elemento esencial de los derechos sindicales y que el ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas dentro de unos límites admisibles y por medio de cauces pacíficos. El Comité también recordó que la libertad de expresión de la que deben disfrutar las organizaciones sindicales también debe garantizarse cuando estas desean formular críticas acerca de la política económica y social del Gobierno. El Comité de Libertad Sindical pidió al Gobierno que adoptara todas las medidas necesarias para garantizar que el derecho de los sindicatos a expresar opiniones, incluidas las que critican las políticas económicas y sociales del Gobierno, esté debidamente protegido en la legislación y en la práctica. **La Comisión pide al Gobierno que indique todas las medidas adoptadas al respecto.**

Agentes extranjeros. Por otra parte, y en relación con el caso núm. 3313, la Comisión observa que, en virtud de la Ley de organizaciones o comerciales, los sindicatos deben registrarse como organizaciones que desempeñan funciones de «agente extranjero» si reciben financiación de fuentes extranjeras y que dicha condición conlleva ciertas obligaciones adicionales impuestas a un sindicato en virtud de los artículos 24 y 32 de la Ley. La Comisión también observa que el artículo 32 prevé inspecciones programadas (una vez al año) y no programadas de las organizaciones no comerciales que desempeñan funciones de agente extranjero. La Comisión toma nota de que los motivos de las inspecciones no programadas incluyen la recepción de información de las autoridades estatales, las autoridades de los gobiernos autónomos locales, los ciudadanos o las organizaciones sobre: i) una infracción de la ley o de sus propios estatutos por parte de una organización no comercial que desempeñe las funciones de un

agente extranjero; ii) la no inscripción como agente extranjero, y iii) la participación en eventos realizados por una organización no gubernamental extranjera o internacional cuyas actividades hayan sido declaradas indeseables en el territorio de la Federación de Rusia. Si durante una investigación resulta necesario obtener documentos y/o información a través de un intercambio de información interinstitucional, realizar investigaciones complejas y/o largas o análisis e investigaciones especiales de expertos, el plazo para llevar a cabo la investigación podrá ampliarse a 45 días laborables. La Comisión considera que una legislación que obstaculiza gravemente las actividades de un sindicato o de una organización de empleadores por el hecho de que acepten ayuda financiera de una organización internacional de trabajadores o de empleadores a la que estén afiliados, vulnera los principios relativos al derecho de afiliarse a organizaciones internacionales. La Comisión también toma nota de que, de conformidad con el artículo 32 de la Ley, un organismo autorizado puede prohibir a una organización no comercial que desempeñe las funciones de un agente extranjero la ejecución de un programa (o parte de él). El incumplimiento de esa decisión conlleva la liquidación de la organización por un tribunal. La Comisión toma nota de las importantes sanciones establecidas en el Código de Infracciones Administrativas en relación con la falta de registro como organización no comercial que desempeña las funciones de un agente extranjero, y también por la producción o distribución de materiales (incluso a través de los medios de comunicación y/o internet), sin indicar que estos materiales fueron producidos, distribuidos o enviados por una organización no comercial que actúa como agente extranjero. A la luz de lo anterior, la Comisión, al igual que el Comité de Libertad Sindical, considera que es difícil conciliar las cargas burocráticas adicionales impuestas a los sindicatos que reciben ayuda financiera del extranjero (incluso de un sindicato internacional al que estén afiliados), así como las diversas y cuantiosas sanciones que pueden imponerse a esas organizaciones, sus dirigentes y miembros, con el derecho de los sindicatos a organizar libremente su administración y sus actividades y a formular sus programas, así como con el derecho a beneficiarse de la afiliación internacional. La Comisión recuerda que el control ejercido por las autoridades públicas sobre las finanzas de los sindicatos no debería exceder normalmente la obligación de presentar informes periódicos. El derecho discrecional de las autoridades a realizar inspecciones y solicitar información en cualquier momento conlleva un grave peligro de injerencia en la administración interna de los sindicatos. **Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a tomar las medidas necesarias para encontrar una solución adecuada a través del diálogo social, con el fin de garantizar que la reglamentación sobre las organizaciones no comerciales que desempeñan las funciones de un agente extranjero sea compatible con los derechos de los sindicatos, y de las organizaciones de empleadores, en virtud del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todas las medidas adoptadas a este respecto.**

La Comisión toma nota con **profunda preocupación**, desde el sitio web del Kremlin (www.kremlin.ru), de la entrada en vigor, el 1.º de diciembre de 2022, de la Ley de control de las actividades de las personas bajo influencia extranjera. La Comisión observa que, con arreglo a la nueva legislación, la influencia extranjera se define como el apoyo (financiero y/o de otro tipo) proporcionado, entre otros, por organizaciones internacionales y extranjeras, y que el incumplimiento de los requisitos de la ley, que ahora son más estrictos que los descritos anteriormente, conlleva la disolución de la organización en cuestión. La Comisión toma nota de que, si bien las organizaciones de empleadores están explícitamente excluidas de su ámbito de aplicación, los sindicatos no lo están. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para excluir a los sindicatos y a sus organizaciones del ámbito de aplicación de la nueva ley y que informe a la Comisión al respecto.**

La Comisión toma nota de que, según se indica en el portal oficial de internet de información jurídica, el 5 de diciembre de 2022 entró en vigor la ley conexas, Ley de Enmienda a Determinados Actos Legislativos de la Federación de Rusia, que modifica, entre otros actos legislativos, la Ley Federal núm. 54-FZ de 19 de junio de 2004 (modificada el 30 de diciembre de 2020) sobre reuniones, concentraciones, manifestaciones, marchas y piquetes. La Comisión observa con **profunda preocupación** que la enmienda no solo restringe las zonas en las que pueden celebrarse actos públicos al punto que la

organización de manifestaciones, marchas y piquetes podría resultar prácticamente imposible, sino que también prohíbe la organización de tales actos por parte de agentes extranjeros. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la evolución de dichos acontecimientos.**

Artículo 3 del Convenio. Derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar su administración y sus actividades. La Comisión había invitado previamente al Gobierno a revisar, en consulta con los interlocutores sociales, diversas categorías de la administración pública estatal y municipal con el fin de identificar aquellas que pudieran quedar fuera de la categoría, interpretada estrictamente, de funcionarios públicos que ejercen la autoridad en nombre del Estado. La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera su explicación sobre la clasificación de los puestos de la administración pública en la legislación nacional, establecida en el artículo 9 de la Ley sobre la Función Pública del Estado, e indica que todos los funcionarios públicos cubiertos por esa legislación ejercen la autoridad en nombre del Estado. La Comisión toma nota de que la KTR reitera su opinión de que no todos los funcionarios cubiertos por dicha Ley son «funcionarios que ejercen la autoridad en nombre del Estado». La Comisión se pregunta hasta qué punto los «especialistas de apoyo» (administrativos, documentalistas, informáticos, contables, etc.), por ejemplo, ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado. La Comisión recuerda que una definición demasiado amplia del concepto de funcionario puede dar lugar a una restricción muy grande o incluso a la prohibición del derecho de huelga para esos trabajadores. La Comisión saluda la indicación del Gobierno de que está dispuesto a llevar a cabo, cuando sea necesario, consultas con los interlocutores sociales sobre posibles mejoras. **La Comisión reitera su solicitud y espera que el Gobierno le comuniqué el resultado de la revisión, en consulta con los interlocutores sociales, de las distintas categorías de la función pública estatal y municipal, con el fin de identificar aquellas que puedan quedar fuera de esta categoría de interpretación estricta y cuyo derecho de huelga debería garantizarse.**

En lo relativo a su solicitud anterior de que se adoptaran las medidas necesarias para enmendar el artículo 26, 2) de la Ley Federal sobre el Transporte Ferroviario con el fin de garantizar el derecho de huelga de los trabajadores ferroviarios, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que considera que no es necesario modificar la legislación sobre el transporte ferroviario, ya que el artículo 413 del Código del Trabajo establece que el derecho de huelga puede ser restringido por la ley federal. El Gobierno indica que los paros temporales de determinadas categorías de trabajadores ferroviarios pueden suponer una amenaza para la defensa del país y la seguridad del Estado, así como para la vida y la salud de las personas, por lo que es razonable restringir su derecho de huelga. La Comisión reitera que el transporte ferroviario no constituye un servicio esencial en el estricto sentido del término en el que puedan prohibirse las huelgas y que, en cambio, podría establecerse un servicio mínimo negociado en este servicio público de importancia fundamental. **La Comisión reitera su solicitud anterior y espera que el Gobierno adopte, en consulta con los interlocutores sociales, las medidas necesarias para enmendar el artículo 26, 2) de la Ley Federal sobre el Transporte Ferroviario a fin de ponerlo en plena conformidad con el Convenio. La Comisión pide de nuevo al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas o previstas a este respecto.**

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2023].

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

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación del Trabajo de la Federación de Rusia (KTR), comunicadas con la memoria del Gobierno, y que se refieren a las cuestiones examinadas por la Comisión a continuación, así como de la respuesta del Gobierno al respecto.

Artículos 1, 2 y 3 del Convenio. Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical e injerencia. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la evolución de la aplicación de las propuestas de la KTR y de la Federación de Sindicatos Independientes de Rusia (FNPR), relativas a la discriminación antisindical, que el Gobierno y los

representantes de los empleadores habían acordado examinar en el marco de la Comisión tripartita para la regulación de las relaciones sociales y laborales de la Federación de Rusia (RTK). La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que considera eficaz la cooperación entre las autoridades federales competentes y los interlocutores sociales, en el marco del grupo de trabajo creado en el Ministerio de Trabajo para elaborar propuestas de mejora del actual marco jurídico regulador y del procedimiento de aplicación de la ley. La pandemia de COVID-19 ha incidido en la frecuencia y el formato de las reuniones del grupo de trabajo, y la última reunión presencial se celebró en julio de 2022. El Gobierno indica que la cuestión de la discriminación es uno de los principales temas de discusión incluidos en el orden del día por los sindicatos. La Comisión toma nota de la alegación de la KTR de que los mecanismos existentes son ineficientes e ineficaces para abordar los casos de discriminación antisindical. Observa también que el Gobierno no está de acuerdo con la KTR a este respecto. **La Comisión lamenta profundamente que tras once años de que se hicieran las propuestas mencionadas, no ha habido ningún resultado concreto en su aplicación, e insta al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para examinar y aplicar las propuestas relativas a la discriminación antisindical sin más demora y a que proporcione información sobre todos los avances al respecto.**

Artículo 4. Partes de la negociación colectiva. La Comisión pidió al Gobierno que modificara el artículo 31 del Código del Trabajo, que establece que cuando un sindicato de empresa representa a menos de la mitad de los trabajadores de dicha empresa, otros representantes no sindicados pueden representar los intereses de los trabajadores, a fin de garantizar que solo en ausencia de sindicatos en la empresa, la autorización para negociar colectivamente puede conferirse a otros representantes elegidos por los trabajadores. La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera su explicación anterior sobre el procedimiento de elección de un órgano de representación. La Comisión toma nota asimismo de que, si bien el Gobierno considera que la legislación vigente es equilibrada y va encaminada a proteger los intereses de los trabajadores y, por lo tanto, su modificación sería contraria a los intereses de estos, acogería favorablemente recibir información sobre las mejores prácticas internacionales de los sindicatos que representan los derechos e intereses de los trabajadores. La Comisión **lamenta** tomar nota de la alegación de la KTR de que el Gobierno no ha hecho nada para responder a esta antigua solicitud de los órganos de control de la OIT. **Al mismo tiempo que saluda la solicitud del Gobierno de información sobre las mejores prácticas, la Comisión insta al Gobierno a colaborar con los interlocutores sociales a fin de revisar la legislación para asegurarse de que se establezca claramente que, solo en el caso de que no haya sindicatos en el establecimiento, se podría otorgar una autorización para negociar colectivamente a otros órganos representativos. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos realizados a este respecto.**

Promoción de la negociación colectiva en la práctica. La Comisión toma nota de la alegación de la KTR según la cual no se dispone de estadísticas sobre el número de convenios colectivos concertados ni sobre los trabajadores cubiertos por dichos convenios, especialmente a nivel regional. La Comisión también toma nota de los argumentos de la KTR sobre la insuficiencia de las sanciones que cabe imponer a los empleadores por el incumplimiento de los convenios colectivos. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que está preparando un nuevo proyecto de Código de Infracciones Administrativas, que ha sido sometido a discusión en dos ocasiones por el grupo de trabajo de la RTK, con la participación del KTR, y de que, a este respecto, proseguirán las consultas con los interlocutores sociales. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para promover la negociación colectiva en los diferentes sectores de la economía y el número de convenios colectivos concluidos y en vigor, los sectores afectados y el número de trabajadores cubiertos por estos convenios.**

Filipinas

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1953)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, en las que se hace referencia a las cuestiones que se abordan a continuación y se alegan violaciones continuas y graves de las libertades civiles y de los derechos de libertad sindical de los trabajadores. **La Comisión pide al Gobierno que comunique su respuesta al respecto.**

Hoja de ruta tripartita para aplicar las conclusiones de la Comisión de la Conferencia de 2019 y lograr el pleno cumplimiento del Convenio. Misión tripartita de alto nivel. La Comisión recuerda de sus comentarios anteriores que en junio de 2019, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (Comisión de la Conferencia) solicitó una misión tripartita de alto nivel al país, la cual, hasta principios de 2022, no pudo llevarse a cabo debido a la pandemia del COVID-19. Mientras tanto, la Oficina organizó un intercambio virtual entre el Gobierno, los interlocutores sociales nacionales y los representantes designados de los grupos de trabajadores y empleadores de la Comisión de la Conferencia, con el fin de aclarar cualquier confusión pendiente con respecto a las conclusiones de la Comisión de la Conferencia y ayudar al Gobierno y a los interlocutores sociales a adoptar medidas eficaces para su aplicación. En estas circunstancias, y a la luz de las conclusiones del intercambio virtual transmitido por la CSI, la Comisión pidió al Gobierno que elaborara un plan de acción, en consulta con los interlocutores sociales, en el que se detallaran las medidas progresivas que debían adoptarse para aplicar las conclusiones de la Comisión de la Conferencia de 2019 y lograr el pleno cumplimiento del Convenio.

A este respecto, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que ha transmitido sistemáticamente su disposición a aceptar una misión tripartita presencial de alto nivel en el país y que dicha misión estaba prevista para mayo-junio de 2022, pero no se llevó a cabo debido a un cambio de administración política, tras las elecciones presidenciales de mayo de 2022. Sin embargo, el Gobierno confirma su disponibilidad para recibir una misión en enero-febrero de 2023 e informa que, mientras tanto, ha programado la realización de actividades para aplicar algunas de las recomendaciones del intercambio virtual, incluido el fortalecimiento de la capacidad de los órganos regionales de control tripartito (RTMB), la elaboración de una hoja de ruta tripartita sobre la promoción de la libertad sindical y las libertades civiles, y la revisión de las Directrices sobre la conducta de las partes interesadas en relación con el ejercicio de los derechos y las actividades de los trabajadores, todo lo cual se llevará a cabo a través de los procesos tripartitos institucionalizados. El Gobierno añade que la hoja de ruta tripartita tendrá en cuenta las recomendaciones del informe de intercambio virtual de 2021, así como las conclusiones de la Comisión de la Conferencia de 2019, y se centrará en los esfuerzos dirigidos a garantizar una investigación rápida y eficaz de los alegatos de asesinatos y agresiones contra los sindicalistas, fortalecer los órganos de control tripartito, hacer más operativo el Comité Interinstitucional de la Orden Administrativa núm. 35 y garantizar la protección efectiva de los derechos laborales en las zonas económicas. **Tomando debida nota de las medidas e iniciativas emprendidas, pero también de las preocupaciones planteadas por la CSI de que aún no se ha logrado ningún progreso para aplicar las conclusiones de la Comisión de la Conferencia de 2019, la Comisión pide al Gobierno que se comprometa rápida y genuinamente con los interlocutores sociales a fin de elaborar una hoja de ruta tripartita constructiva en la que se detallen las medidas progresivas que deben adoptarse para aplicar las conclusiones de la Comisión de la Conferencia de 2019 y lograr el pleno cumplimiento del Convenio. La Comisión espera recibir la hoja de ruta, así como las Directrices revisadas sobre la conducta de las partes interesadas, y espera que ambos instrumentos contribuyan considerablemente a abordar, de manera significativa, las preocupaciones de larga data sobre las graves violaciones de las libertades civiles en el ejercicio de los derechos de libertad sindical. La Comisión recuerda al Gobierno la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la OIT a este respecto. La Comisión también espera que la misión tripartita de alto nivel solicitada por la Comisión de**

la Conferencia de 2019 pueda visitar el país en el primer trimestre de 2023, tal y como ha sugerido el Gobierno, y se le permita reunirse libremente con una amplia gama de interlocutores.

Libertades civiles y derechos sindicales

En sus comentarios anteriores, la Comisión había recibido reiterados alegatos de graves violaciones de las libertades civiles básicas en el ejercicio de los derechos sindicales presentadas por la CSI en 2019, 2020 y 2021, la Internacional de la Educación (IE), en 2019, y conjuntamente por la IE, la Alianza de Docentes Comprometidos (ACT) y la Alianza Nacional de Docentes y Empleados de Oficina (SMP-NATOW), en 2020. El Gobierno había respondido anteriormente a algunos de estos incidentes y la Comisión le había pedido en varias ocasiones que garantizara que estos alegatos fueran debidamente investigados y que los autores fueran castigados para prevenir y luchar eficazmente contra la impunidad.

La Comisión toma nota, en primer lugar, de la actualización general del Gobierno a este respecto, informando sobre los recursos legales y administrativos y las instituciones disponibles para las personas o los grupos que alegan que sus libertades civiles han sido violadas, así como sobre otras medidas emprendidas por el Gobierno para hacer frente a dichos alegatos. La Comisión toma nota, en particular, de que el Gobierno señala el papel activo del Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE), informando que los puntos focales del DOLE en los 16 RTMB ayudan a las partes agraviadas a acceder a los recursos legales disponibles en los casos de intimidación, acoso y listas de «rojos» o comunistas («*red-tagging*»), incluso mediante la obtención de declaraciones juradas y su endoso a la oficina correspondiente para su verificación y posible presentación a las entidades con jurisdicción. El DOLE también envía comunicaciones a las fuerzas armadas, a la policía y a las empresas, pidiéndoles que garanticen la protección y la promoción de los derechos de los trabajadores a la libertad sindical, y sus oficinas regionales deberían actuar como intermediarias entre las partes en los mecanismos de control, a fin de limitar cualquier amenaza o intimidación de los querellantes, una iniciativa aceptada por las fuerzas armadas. Además, para hacer frente a la preocupación de que la mayoría de las detenciones denunciadas anteriormente por los sindicatos se produjeron en virtud de órdenes de registro de los tribunales de Manila y Quezon City, que se aplicaron en zonas situadas fuera de sus regiones, el Tribunal Supremo emitió un asunto administrativo, limitando expresamente la facultad de emitir órdenes de registro dentro de los límites de su jurisdicción territorial, lo que ha tenido una respuesta positiva por parte de los colectivos laborales. El Gobierno añade que el mencionado proyecto de ley del Senado núm. 2121 (que define y penaliza el delito de *red-tagging*) fue presentado en marzo de 2021, pero no fue promulgado y puede volver a presentarse en el XIX Congreso. ***La Comisión toma debida nota de la información anterior y valora las medidas e iniciativas descritas, confiando en que, junto con la hoja de ruta tripartita, contribuyan a garantizar el pleno respeto de las libertades civiles en el ejercicio de los derechos sindicales. La Comisión alienta vivamente al Gobierno a que continúe adoptando medidas concretas a este respecto y le pide que proporcione información sobre los progresos realizados en la adopción del proyecto de ley del Senado núm. 2121.***

La Comisión toma nota, además, de que el Gobierno también comunica información actualizada sobre las acciones concretas de investigación y de otro tipo emprendidas para abordar algunas de las denuncias específicas presentadas anteriormente por los sindicatos. En particular, la Comisión toma nota de la información detallada del Gobierno en relación con los alegatos de ejecuciones extrajudiciales de ocho sindicalistas en el sector de la educación presentados por la IE, la ACT y la SMP-NATOW, en 2020, indicando que tres casos están pendientes ante los tribunales, en un caso el sospechoso ha fallecido y cuatro casos están siendo investigados, sin que se haya determinado aún el motivo de los asesinatos. La Comisión también toma debida nota de la información del Gobierno sobre el estado del control o de las investigaciones iniciadas por diversos mecanismos nacionales, incluida la Comisión de Derechos Humanos, la Oficina Nacional de Investigación, un grupo especial de investigación y los equipos especiales de investigación de la Orden Administrativa núm. 35, sobre los asesinatos de 13 sindicalistas, 17 casos de *red-tagging* y acoso, y 12 casos de desafiliación forzosa alegados por la CSI en 2021, y observa

que por algunos incidentes se presentaron cargos de asesinato contra varios policías. La Comisión saluda las observaciones detalladas y las medidas adoptadas para investigar estos incidentes y llevar a los autores ante la justicia. La Comisión observa, sin embargo, que de los 17 casos de detenciones de sindicalistas que fueron denunciados por la CSI, solo dos fueron liberados mientras que los demás tienen causas penales pendientes en su contra. La Comisión también observa que el Gobierno no facilita información actualizada sobre el estado de las investigaciones relativas a los demás alegatos graves presentados anteriormente, en particular muchas de las alegadas por la CSI y la IE en 2019 y 2020 y algunos de los incidentes presentados conjuntamente por la IE, la ACT y la SMP-NATOW en 2020, todos los cuales se detallan en los comentarios anteriores de la Comisión, y se refieren a incidentes específicos de asesinatos, intentos de asesinato, amenazas de muerte, elaboración de perfiles, vigilancia, dispersión violenta de huelgas y redadas militares y policiales en oficinas sindicales. **En vista de lo anterior y teniendo en cuenta la gravedad de los incidentes denunciados, la Comisión confía que el Gobierno continúe adoptando medidas para garantizar que todos los alegatos de asesinatos, red-tagging, acoso y otras formas graves de violencia contra sindicalistas presentados anteriormente por la CSI, la IE, la ACT y la SMP-NATOW, sean debidamente investigados y conduzcan a resultados concretos, a fin de establecer los hechos, incluyendo cualquier vínculo entre la violencia y las actividades sindicales, determinar la culpabilidad, castigar a los autores y contribuir a prevenir y luchar contra la impunidad. La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre el progreso de las investigaciones.**

Nuevas denuncias de violencia e intimidación. La Comisión toma nota de que, en su última comunicación, la CSI plantea su preocupación por las persistentes violaciones contra los trabajadores y sus representantes y señala dos incidentes ilustrativos. En particular, la CSI alega que, en noviembre de 2021, personas que decían ser miembros del Departamento de Policía de la ciudad de Quezón entraron en las oficinas de Centro de Trabajadores Unidos y Progresistas de Filipinas (SENTRO) y, posteriormente, en las de la Confederación Sindical de Filipinas (TUCP) sin justificación alguna, preguntando reiteradamente por la oficina de SENTRO, por otros sindicatos presentes y por sus actividades, así como por la Coalición Laboral Nagkaisa. En otro incidente ocurrido en diciembre de 2021, la policía reprimió brutalmente una huelga en una empresa de fabricación de pastas, utilizando cañones de agua y porras, y 44 trabajadores fueron detenidos y acusados de reunión ilegal, desobediencia y de causar «alarma y escándalo»; posteriormente fueron puestos en libertad a la espera de una investigación más exhaustiva. Según la CSI, el clima de presión, miedo y violencia física extrema socava gravemente la capacidad de los trabajadores para ejercer los derechos protegidos por el Convenio, y la persistencia de estas violaciones, así como el hecho de que las entidades estatales no aborden seriamente la situación, siguen exponiendo a los trabajadores que realizan actividades sindicales a un peligro inminente y a un daño irreparable, y requieren una intervención inmediata. **Tomando nota con preocupación de estos alegatos, la Comisión pide al Gobierno que transmita sus observaciones al respecto y que garantice que los incidentes se aborden adecuadamente, incluso mediante una investigación, que todos los sindicalistas detenidos en relación con el ejercicio legítimo de las actividades sindicales sean liberados y que el sistema penal no se utilice para reprimir los derechos de libertad sindical.**

Casos pendientes de presuntos asesinatos de dirigentes sindicales. Desde hace varios años, la Comisión viene solicitando al Gobierno que garantice que las investigaciones sobre los asesinatos de los sindicalistas Rolando Pango, Florencio «Bong» Romano y Victoriano Embang se completen para esclarecer plenamente los hechos y las circunstancias en que se produjeron y, en la medida de lo posible, determinar las responsabilidades, sancionar a los autores y evitar la repetición de hechos similares. La Comisión toma nota de la información del Gobierno de que los casos siguen siendo controlados por el proceso regular de investigación y enjuiciamiento penal, pero observa que no se han producido avances aparentes en el caso de Rolando Pango (un caso de asesinato desestimado en 2015 por falta de causa probable) y Victoriano Embang (un caso de asesinato archivado en 2015 con los dos acusados que siguen en libertad). En el caso de Florencio «Bong» Romano, el Gobierno informa de los interrogatorios policiales y de la

continuación de la investigación para identificar al autor. **Lamentando observar que, a pesar del continuo control e investigación que lleva a cabo el Gobierno, no parece haberse logrado ningún progreso sustancial para llevar a los autores ante la justicia o para aclarar las circunstancias de estos incidentes, la Comisión insta al Gobierno a intensificar sus esfuerzos en este sentido y subraya que las investigaciones sobre los asesinatos de sindicalistas deben arrojar resultados concretos, a fin de determinar de manera fiable los hechos, los motivos y las personas responsables.**

Medidas de lucha contra la impunidad. Mecanismos de control. En su comentario anterior, la Comisión expresó su confianza en que la revisión de las directrices operativas de los mecanismos de control se completara sin demora y contribuyera a garantizar su plena operatividad, y pidió al Gobierno que siguiera adoptando medidas para garantizar un control y una investigación eficaces y oportunos de todos los casos pendientes relacionados con el trabajo. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, tanto la revisión de las directrices operativas de las RTMB como las consultas sobre la posibilidad de crear mecanismos específicamente destinados a controlar los casos de libertad sindical, forman parte de los objetivos a medio plazo incorporados en la hoja de ruta tripartita propuesta y se espera que estén terminados para diciembre de 2023. El Gobierno también informa de los avances realizados en la recopilación de información e investigación en los 43 casos de asesinatos de sindicalistas denunciados por los representantes de los trabajadores en la Comisión de la Conferencia de 2019, 19 de los cuales están siendo investigados, 18 están pendientes de juicio, 3 fueron sobreesidos, en 1 caso el sospechoso murió y en 2 los familiares presentaron declaraciones juradas de desinterés. Otros 12 incidentes presentados por ACT Teachers Partylist, Nagkaisa Labour Coalition y otros colectivos laborales también se están abordando, según el Gobierno, con 4 casos pendientes en los tribunales, 6 casos bajo investigación, en 1 caso el sospechoso murió y en otro los familiares emitieron declaraciones juradas de desinterés. **Tomando debida nota de lo anterior, la Comisión alienta vivamente al Gobierno a que participe plenamente con los interlocutores sociales en la revisión de las directrices operativas de los mecanismos de control, incluso en el marco de la mencionada hoja de ruta tripartita, y pide que el Gobierno continúe adoptando todas las medidas necesarias para seguir reforzando estos mecanismos, incluida la asignación de recursos y personal suficientes y la seguridad necesaria para este personal, a fin de garantizar su plena operatividad y permitir una investigación y un control eficaces y oportunos de todos los casos pendientes relacionados con el trabajo de ejecuciones extrajudiciales y otras violaciones contra dirigentes y miembros sindicales. La Comisión también pide al Gobierno que continúe proporcionando información actualizada sobre los progresos realizados por estos mecanismos para garantizar la recopilación de la información necesaria para llevar a los tribunales los casos pendientes de violencia contra sindicalistas.**

Medidas de lucha contra la impunidad. Formación y directrices sobre la conducta de las partes interesadas. La Comisión toma nota de la información comunicada por el Gobierno sobre varios proyectos y actividades de formación en curso, incluido un proyecto para diversos organismos gubernamentales y socios sectoriales sobre la garantía de un trabajo seguro y decente, mediante la mejora de la situación de la libertad sindical en las zonas económicas, que tiene por objeto fortalecer el diálogo social y las leyes, los procesos y las instituciones de las relaciones laborales, así como desarrollar la capacidad de los organismos gubernamentales en materia de normas internacionales del trabajo, incluidos los convenios fundamentales sobre la libertad sindical y la negociación colectiva. El Gobierno informa, además, que las directrices de 2011 y 2012 que rigen la conducta de los organismos interesados en relación con el ejercicio de los derechos y las actividades sindicales se están armonizando en un nuevo conjunto de directrices, que regirán la conducta de las partes interesadas del Gobierno, pero también de los trabajadores y los empleadores del sector privado, y harán hincapié en que todas las solicitudes de asistencia policial o militar durante los conflictos laborales, incluso en las zonas económicas, deben tramitarse a través del DOLE y coordinarse con él. El Gobierno indica que estas directrices se han presentado a los interlocutores sociales, son objeto de deliberaciones en curso y se espera que estén concluidas para finales de 2022. **Acogiendo con beneplácito las iniciativas mencionadas, la Comisión**

alienta al Gobierno a seguir promoviendo actividades de formación integral entre los organismos gubernamentales, con un sólido enfoque en las normas internacionales del trabajo sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, con miras a una mayor sensibilización de los funcionarios estatales interesados en estas cuestiones y mejorar su capacidad para abordar e investigar las presuntas violaciones de los derechos humanos y sindicales, contribuyendo así, en última instancia, a luchar contra la impunidad. La Comisión espera recibir las directrices revisadas sobre la conducta de las partes interesadas en relación con el ejercicio de los derechos sindicales y confía en que constituirán una herramienta útil para prevenir y abordar las violaciones de las libertades civiles en este contexto. Además, tomando nota de la voluntad del Gobierno de recibir asistencia técnica de la OIT sobre una serie de puntos específicos, incluyendo la identificación de las lagunas en el ejercicio de la libertad sindical, la Comisión confía en que la Oficina estará en condiciones de brindar cualquier asistencia técnica pertinente solicitada por el Gobierno sobre estas cuestiones.

Medidas de lucha contra la impunidad. Asuntos legislativos pendientes. La Comisión solicitó previamente al Gobierno que proporcionara información sobre cualquier novedad en relación con los asuntos legislativos pendientes que le había remitido el Comité de Libertad Sindical, en particular: i) la adopción de un proyecto de ley relativo a las desapariciones forzadas e involuntarias, y ii) la revisión previamente anunciada por la Corte Suprema y la Comisión de Derechos Humanos del programa de protección de testigos en el recurso de amparo adoptado en 2007, así como de la aplicación de la Ley contra la tortura núm. 9745 y de la Ley núm. 9851 sobre delitos contra el derecho internacional humanitario, genocidio y otros delitos de lesa humanidad. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, desde que se presentó la Resolución núm. 392 de la Cámara de Representantes, en octubre de 2019 (en la que se pedía justicia para las víctimas y se instaba a la Comisión de Derechos Humanos de la Cámara de Representantes a investigar, con ayuda de la legislación, el estado de las desapariciones forzadas en el país), el Congreso no adoptó ninguna otra medida. Asimismo, informa que la Resolución de la Cámara de Representantes núm. 45 (que ordena a las Comisiones de Justicia y de Derechos Humanos que realicen conjuntamente una investigación sobre la aplicación de la Ley contra las desapariciones forzadas o involuntarias de 2012), fue presentada en el Congreso y está pendiente de la primera lectura. **La Comisión toma debida nota de lo anterior y alienta al Gobierno a seguir apoyando los esfuerzos legislativos que puedan tener un impacto positivo en el ejercicio de las libertades civiles y los derechos sindicales en el país.**

Ley antiterrorista. En su comentario anterior, en vista de las preocupaciones expresadas por la CSI, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que la Ley Antiterrorista de 2020 no tuviera el efecto de restringir las actividades sindicales legítimas. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la Ley ha sido sometida a examen judicial para determinar si es o no incompatible con la Constitución y de que, en su sentencia de diciembre de 2021, el Tribunal Supremo declaró que la Ley no era, en su conjunto, inconstitucional, pero anuló dos de sus disposiciones. En particular, la Comisión observa, en el texto de la sentencia, que el Tribunal Supremo consideró inconstitucional una parte de la salvedad del artículo 4, que permite una interpretación demasiado vaga de lo que constituye el terrorismo, y el segundo párrafo del artículo 25, que permite al Consejo Antiterrorista nombrado por el Presidente adoptar solicitudes de otras jurisdicciones u organizaciones supranacionales para designar a individuos, grupos de personas, organizaciones o asociaciones como terroristas. El Comité entiende que, tras la decisión del Tribunal Supremo, el terrorismo, tal como se define en el artículo 4, no incluye la defensa, la protesta, la disidencia, la paralización del trabajo, las acciones colectivas o de masas y otros ejercicios similares de los derechos civiles y políticos, y saluda esta evolución. El Gobierno añade que, en abril de 2022, el Tribunal Supremo denegó los recursos para revocar su decisión de mantener la constitucionalidad de la ley en su conjunto, pero aclara que la decisión no impide posteriores impugnaciones sobre otras disposiciones, si surge un caso o controversia real. **La Comisión confía en que, en consonancia con la evolución anterior, el Gobierno garantice que la Ley Antiterrorista o su aplicación no tenga el efecto de restringir las actividades sindicales legítimas y las libertades civiles relacionadas.**

Cuestiones legislativas

Código del Trabajo. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de los numerosos proyectos de enmienda pendientes en el Congreso desde hace muchos años y en diversas formas, con el fin de poner la legislación nacional de conformidad con el Convenio. **Tomando nota de la indicación del Gobierno de que no se han introducido recientemente enmiendas en los asuntos pendientes, a pesar de que se habían presentado varias medidas en el Senado y en la Cámara de Representantes a lo largo de los años, la Comisión reitera todos sus comentarios y solicitudes anteriores a este respecto, y confía que se adopten medidas concretas para proseguir la revisión del Código del Trabajo sin más demora, con el fin de poner la legislación nacional de conformidad con el Convenio.**

La Comisión reitera asimismo sus comentarios contenidos en la solicitud de 2020 dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1953)

Comentario anterior

La Comisión solicitó anteriormente al Gobierno que proporcionara información detallada sobre los alegatos formulados por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en sus observaciones de 2018, que se refieren a supuestas prácticas de acoso antisindical, elaboración de listas negras y despidos y suspensiones antisindicales en tres empresas. **Lamentando la ausencia de información al respecto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione sus observaciones sobre estos alegatos y, de no haberlo hecho aún, que adopte sin demora las medidas necesarias para abordarlas.**

Artículo 4 del Convenio. Categorías de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. En sus comentarios anteriores relativos al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que, en virtud del artículo 253 del Código del Trabajo, solo los asalariados (trabajadores cubiertos por una relación empleador-trabajador) pueden afiliarse a sindicatos con fines de negociación colectiva, mientras que los trabajadores ambulantes, intermitentes, itinerantes, por cuenta propia y rurales, así como los que no tienen un empleador definido, solo pueden constituir organizaciones sindicales para su ayuda y protección mutuas. La Comisión también había observado anteriormente este tipo de restricciones en otras categorías de trabajadores, incluidos los trabajadores que ocupan puestos directivos o tienen acceso a información confidencial (artículo 255 del Código del Trabajo), los bomberos, los guardias de prisiones y algunos otros trabajadores del sector público autorizados a portar armas de fuego (artículo II, apartado 2, de las Normas y Reglamentos enmendados que regulan el ejercicio del derecho de sindicación de los empleados públicos). El Gobierno comunica información similar en su última memoria, señalando, en particular, la Orden Departamental núm. 40, 2003, en su forma enmendada, que establece la distinción entre las organizaciones laborales constituidas para la negociación colectiva (sindicatos) y las organizaciones laborales constituidas para la ayuda mutua y la protección de sus miembros o para cualquier fin legítimo distinto de la negociación colectiva (asociaciones de trabajadores, incluso en la economía informal). La Comisión entiende de lo anterior que determinadas categorías de trabajadores solo pueden formar y afiliarse a asociaciones con fines distintos de la negociación colectiva y, por lo tanto, no pueden beneficiarse plenamente de las garantías del Convenio en materia de negociación colectiva. La Comisión desea recordar a este respecto que, con excepción de las organizaciones que representan a categorías de trabajadores que pueden quedar excluidas del ámbito de aplicación del Convenio (las fuerzas armadas, la policía y los funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado), el reconocimiento del derecho de negociación colectiva tiene un alcance general y todas las demás organizaciones de trabajadores de los sectores público y privado deben beneficiarse de él, incluidos el personal penitenciario, el personal de los servicios de bomberos, los trabajadores por cuenta propia y temporales, los trabajadores subcontratados o contratados, los trabajadores no residentes, los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos y los trabajadores

migrantes. **En consonancia con lo antes mencionado y con sus comentarios anteriores en relación con el Convenio núm. 87, y recordando que desde hace muchos años están pendientes en el Congreso varias reformas legislativas que abordan el derecho de sindicación de las categorías de trabajadores antes mencionadas, la Comisión espera firmemente que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que todos los trabajadores cubiertos por este Convenio, con la única excepción posible de las fuerzas armadas, la policía y los funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado (artículo 6), puedan beneficiarse efectivamente de los derechos consagrados en el Convenio, incluido el derecho de negociación colectiva. La Comisión también invita al Gobierno a entablar un diálogo con los interlocutores sociales interesados para determinar los ajustes apropiados que deben introducirse en los mecanismos de negociación colectiva con el fin de facilitar su aplicación a las diversas categorías de trabajadores por cuenta propia y atípicos mencionadas anteriormente.**

Contenido de la negociación colectiva en el sector público. En sus comentarios anteriores, la Comisión recordó que, en virtud del artículo 13 de la Orden Ejecutiva núm. 180, solo pueden negociarse entre las organizaciones de empleados del sector público y las autoridades gubernamentales las condiciones que no se fijan de otra forma a través de la legislación, y pidió al Gobierno que adoptara las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para ampliar los temas cubiertos por la negociación colectiva, a fin de garantizar que los empleados del sector público no adscritos a la administración del Estado, gocen plenamente del derecho a negociar sus condiciones de empleo, incluidos los salarios, las prestaciones y las asignaciones, y el tiempo de trabajo. La Comisión observó anteriormente que estaban pendientes en el Congreso dos proyectos de ley destinados a establecer un Código de la Administración Pública y que, tras la ratificación del Convenio sobre las relaciones de trabajo (función pública), 1978 (núm. 151), el Gobierno desarrollaría un marco de relaciones laborales en el sector público que estuviera en consonancia con dicho Convenio. La Comisión toma nota de las observaciones del Gobierno en el sentido de que los proyectos de ley mencionados aún no han sido promulgados como ley y que en el 19.º Congreso se presentaron tres proyectos de ley con el mismo tema: el proyecto de ley del Senado núm. 587 y los proyectos de ley de la Cámara de Representantes núms. 550 y 1513. La Comisión entiende de lo anterior que no parece haberse logrado ningún progreso sustancial en la ampliación de los temas cubiertos por la negociación colectiva para los empleados del sector público no adscritos a la administración del Estado y desea recordar que el *artículo 4* del Convenio establece que se adopten medidas para promover mecanismos de negociación voluntaria sobre las condiciones de empleo para todos los trabajadores, incluidos los de la administración pública, con la única excepción de los que están adscritos a la administración del Estado, y que las condiciones de trabajo negociables incluyen los salarios, las prestaciones y las asignaciones, y el tiempo de trabajo. **En consonancia con lo anterior y con sus comentarios en el marco del Convenio núm. 151, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, incluso en el contexto de la elaboración de un marco de relaciones laborales en consonancia con el Convenio núm. 151, para garantizar que todos los trabajadores cubiertos por este convenio, incluidos los empleados del sector público que no participan en la administración del Estado (docentes, trabajadores de la salud, etc.), puedan negociar sus condiciones de empleo, incluso con respecto a los salarios, las prestaciones y las asignaciones, y el tiempo de trabajo. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la evolución de la situación a este respecto.**

Requisitos para la negociación y adopción de convenios colectivos en el sector eléctrico. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de las observaciones de la Central de Trabajadores Unidos y Progresistas (SENTRO) en las que se denunciaban las políticas de la Administración Nacional de Electrificación (NEA) de Filipinas por dirigir a las cooperativas eléctricas para que sus acuerdos de negociación fueran ratificados por entidades distintas de las previstas en la ley. La Comisión toma nota de la aclaración del Gobierno a este respecto de que las cuestiones que dieron lugar a la queja de la SENTRO evolucionaron en torno al Memorando núm. 2014-003 de la NEA, por el que se instituye a los representantes del Consejo Consultivo Multisectorial de Electrificación (MSEAC) como parte de un panel consultivo para el examen y la negociación de las propuestas de convenios colectivos y acuerdos de

negociación colectiva en cada cooperativa eléctrica. El Gobierno informa que los Sindicatos Asociados-Congreso de Sindicatos de Filipinas (ALU-TUCP) impugnaron el memorando ante el Tribunal de Apelaciones, alegando que era contrario a la ley sobre negociación colectiva. El Tribunal de Apelaciones, sin embargo, consideró, en su sentencia de octubre de 2015, que el memorando no estaba en contradicción con la ley, ya que tenía como objetivo fortalecer unas relaciones armoniosas entre los empleadores y los miembros-consumidores y promover su bienestar a través de una mayor transparencia y un enfoque consultivo. El Tribunal de Apelaciones también consideró que las normas del memorando no entraban la negociación colectiva, ya que solo se refieren a las actividades anteriores o posteriores: las cuestiones sujetas a revisión y negociación por parte del panel consultivo solo se refieren a las disposiciones propuestas para la negociación colectiva y no a las ya acordadas. Además, esto permite que los participantes sean conscientes del panorama más amplio en el que tienen lugar las negociaciones. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, en julio de 2017, el Tribunal Supremo denegó con carácter definitivo la petición de revisión de la avocación presentada por el sindicato y que, por lo tanto, estas cuestiones se consideran resueltas judicialmente. El Gobierno informa además que, al igual que en otros sectores e industrias, la entrada en vigor de los convenios colectivos en el sector eléctrico no requiere la aprobación previa de las autoridades de la administración laboral.

Al tiempo que toma debida nota de lo anterior, la Comisión observa en el texto del Memorando núm. 2014-003 que, según el AEN, algunos sindicatos no atendieron su consejo de tener más demandas económicas y no económicas razonables en las negociaciones para evitar dificultades financieras que afecten la prestación del servicio eléctrico, por lo que era necesario fortalecer unas relaciones armónicas, promover el bienestar de los empleados y el de los consumidores afiliados, y para ello era necesaria la transparencia que requiere la consulta y participación de otros sectores y actores. Así, el memorando exige la participación de los representantes del MSEAC en un panel consultivo para la revisión y negociación de las propuestas de convenios colectivos, que posteriormente son ratificados por una pluralidad de votos de la Asamblea General de Afiliados, después de que la dirección haya analizado a fondo si ofrecen un bienestar equilibrado tanto para los empleados como para los socios-consumidores y la situación financiera general de la corporación eléctrica.

Aunque no recibió información específica sobre la composición exacta del MSEAC y del panel consultivo, la Comisión entiende de lo anterior que el Memorando núm. 2014-003 parece ampliar la práctica de la negociación colectiva en las corporaciones eléctricas más allá de las partes, es decir, los sindicatos pertinentes y las corporaciones eléctricas, como empleadores, al prever la participación expresa de un panel consultivo multisectorial para la revisión y negociación de los convenios colectivos propuestos, así como para la aprobación de los convenios colectivos por la asamblea general de miembros de la corporación. Aunque no se le proporcionó información sobre la participación exacta del panel en las negociaciones, la Comisión desea subrayar que las disposiciones que exigen que los convenios se negocien con la participación de terceros pueden plantear problemas de compatibilidad con el Convenio, ya que dicha participación de terceros altera considerablemente el carácter bipartito del proceso de negociación y puede no favorecer la negociación colectiva voluntaria en el sentido del artículo 4 del Convenio. La Comisión recuerda a este respecto que, el Convenio tiende esencialmente a promover la negociación bipartita de las condiciones de empleo, es decir, entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, de modo que las partes gocen de plena autonomía para determinar el contenido de los acuerdos que se concluyan. Además, dichos acuerdos no deberían estar sujetos a la aprobación previa de entidades distintas de las partes interesadas. **En consonancia con lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que proporcione más información sobre la composición del grupo consultivo y la forma en que participa en las negociaciones de los convenios colectivos en el sector de la electricidad. Pide además al Gobierno que considere la posibilidad de revisar el Memorando núm. 2014-003 y su aplicación, junto con los interlocutores sociales, a fin de garantizar que los empleados de las empresas eléctricas puedan ejercer plenamente sus derechos en virtud del Convenio. La Comisión también pide al Gobierno que informe sobre el número de**

convenios colectivos celebrados y en vigor en el sector de la electricidad y el número de trabajadores cubiertos por estos convenios, así como sobre cualquier otra medida adoptada para estimular y fomentar la negociación colectiva voluntaria y de buena fe en el sector.

La negociación colectiva en la práctica. La Comisión toma nota de las observaciones del Gobierno sobre el número de convenios colectivos registrados durante los últimos seis años y observa que el Gobierno señala una tendencia en el registro de convenios colectivos que es coherente con el número de convenios que expiran en el mismo periodo. El Gobierno indica, en particular, que, en 2020, el número de convenios colectivos registrados ese año disminuyó de 263 a 175, que abarcan a más de 60 000 trabajadores, lo que está asociado a las restricciones impuestas debido a la pandemia del COVID-19. Sin embargo, en 2021, el número de convenios colectivos registrados volvió a aumentar a 319, cubriendo a unos 63 000 trabajadores, y durante el periodo comprendido entre el 1.º de enero y mayo de 2022, se registraron 162 convenios colectivos que cubrían a unos 39 000 trabajadores. A este respecto, la Comisión también toma nota con **preocupación** de que, según ILOSTAT, solo el 1,4 por ciento de los trabajadores del país están cubiertos por convenios colectivos. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte todas las medidas jurídicas y prácticas necesarias para promover el pleno desarrollo y la utilización de la negociación colectiva en virtud del Convenio, incluidas las mencionadas en el presente comentario, y que facilite información al respecto. La Comisión pide asimismo al Gobierno que siga informando sobre el número de convenios colectivos concluidos y en vigor, los sectores afectados y el número de trabajadores cubiertos por estos convenios.**

**Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)
(ratificación: 1979)**

[Comentario anterior](#)

Artículos 3 y 5 del Convenio. Libertad de elección de representantes. Obstáculos al funcionamiento de las organizaciones de trabajadores rurales. La Comisión recuerda que, en vista de las dificultades que tienen las organizaciones de trabajadores rurales para reunir a sus miembros dispersos por todo el país en un gran número de islas, había expresado la firme esperanza de que se enmendara el artículo 250, c) (requisito de celebrar las elecciones de los dirigentes del sindicato local o nacional de forma directa y por votación secreta) y la sanción de cancelación del registro del sindicato o de expulsión de los dirigentes en violación de este requisito de votación directa del Código del Trabajo (artículo 250). La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera que la Orden ministerial núm. 40-F-03 de 2008 es el reglamento de aplicación de la Ley de la República núm. 9481, de 2007, que enmendó el Código del Trabajo en lo que respecta a los motivos de cancelación del registro del sindicato (artículo 247, antes 239) para limitarlo a la tergiversación, el fraude y la disolución voluntaria por parte de los miembros. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la sanción relacionada con la cancelación del registro sindical se considera derogada e inoperante, incluso sin una nueva legislación. La Comisión observa que, si bien el Código del Trabajo prevé la aplicación del principio de trato más favorable (artículo 4), el hecho de que el Código del Trabajo todavía contenga la disposición que establece explícitamente, en su artículo 250, una sanción de cancelación en violación del requisito de votación directa, puede dar lugar a cuestiones de ambigüedad en la interpretación entre los artículos 247 y 250 del Código del Trabajo. Recordando que la sanción de expulsión de dirigentes en violación del artículo 250, c), del Código del Trabajo es incompatible con los principios de libertad sindical establecidos en el *artículo 3* del Convenio, la Comisión toma nota con **preocupación** de que el Gobierno no proporciona información sobre ninguna medida adoptada o prevista para enmendar o derogar esta disposición del artículo 250 del Código del Trabajo. En cuanto al requisito de elección directa, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el derecho de los trabajadores a elegir directamente a sus dirigentes sindicales es una norma, pero que, excepcionalmente, también es posible el voto a través de un representante, si está previsto en los estatutos del sindicato. La Comisión saluda la indicación del Gobierno de que el Departamento de Trabajo y Empleo está concibiendo un procedimiento, mediante consultas tripartitas, para utilizar la tecnología a

fin de permitir el voto en línea y la puesta en marcha de esta iniciativa formará parte de las discusiones relacionadas con la revisión y actualización de la Orden ministerial núm. 40-F-03, que se espera que esté terminada en el primer trimestre de 2023. **La Comisión pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para enmendar el artículo 250 del Código del Trabajo, a fin de garantizar su plena conformidad con el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todo progreso realizado en esta materia y sobre la revisión prevista de la Orden ministerial núm. 40-F-03 y, una vez adoptada, que facilite una copia de la normativa revisada.**

Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) (ratificación: 2017)

Comentario anterior

Artículo 1 del Convenio. Campo de aplicación. Si bien la Comisión tomó nota anteriormente de la orden ejecutiva núm. 180, de 1987, (derecho de todos los empleados públicos de constituir las organizaciones que estimen convenientes, de afiliarse a estas organizaciones o de asistir a sus actividades), y del artículo IX, B), sección 2, 6), de la Constitución y de las sentencias del Tribunal Supremo (derecho de los empleados temporales a la autoorganización y a la protección contra los despidos arbitrarios), observó que no existe ninguna ley, norma o política nacional relativa al derecho de sindicación de los empleados públicos temporales. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que los proyectos de ley de la Cámara de Representantes núm. 2621 y núm. 2846, señalados en el comentario anterior de la Comisión, no fueron promulgados como ley. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas o previstas, entre otras, las medidas legislativas, para que los empleados públicos temporales, en consonancia con las disposiciones establecidas en la Constitución, disfruten de los derechos y las garantías consagrados en el Convenio.**

La Comisión observó que, en virtud de la Orden Ejecutiva núm. 180 y del Reglamento por el que se rige el ejercicio del derecho de sindicación de los empleados del Estado, de 2004 (Reglamento de aplicación de la Orden Ejecutiva núm. 180), en su versión enmendada, otras categorías de trabajadores, cuyas funciones no justifican su exclusión de la aplicación del Convenio, estaban sujetas a limitaciones: los bomberos y el personal penitenciario y de otro tipo que, por la naturaleza de sus funciones, están autorizados a llevar armas de fuego, también están excluidos de este derecho (excepto cuando existe una aprobación escrita expresa de la dirección). La Comisión observa con **interés** que en la Resolución núm. 4 relativa al Consejo de Gestión del Trabajo del Sector Público (PSLMC), de 2021 (octubre de 2021), se aclara el artículo 15 de la orden ejecutiva núm. 180, y se dispone que: i) la exclusión de este derecho de los miembros de las Fuerzas Armadas de Filipinas (AFP) y de la Policía Nacional de Filipinas (PNP) no se aplica a la Asociación del Personal Civil y No Uniformado de las AFP y de la PNP, y ii) estos empleados tienen derecho a sindicarse y, previa acreditación, a negociar colectivamente condiciones de empleo que no estén fijadas por la ley. Sin embargo, la Comisión observa que el Gobierno no proporciona información sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de otras categorías de trabajadores, como los bomberos y los guardias de prisiones, y que en comentarios anteriores sobre la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), la Comisión tomó nota de que el Gobierno indicaba que estas categorías de trabajadores pueden ejercer el derecho a la libertad sindical, pero no hasta el punto de constituir organizaciones sindicales, o de afiliarse a ellas o de asistir a sus actividades, a los efectos de la negociación colectiva. Por consiguiente, la Comisión se remite a sus comentarios sobre la aplicación del *artículo 2* del Convenio núm. 87 y del *artículo 4* del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Requisitos para el registro de los sindicatos del sector público. Cuestiones legislativas. En sus comentarios anteriores acerca del Convenio núm. 87, la Comisión solicitó al Gobierno que informara sobre los progresos realizados en cuanto a la modificación del Reglamento de aplicación de la Orden Ejecutiva núm. 180 con respecto al requisito de registro de los sindicatos del sector público. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que entre 2017 y 2019 aumentó el número de registros de sindicatos del sector

público (de 100 en 2017 a 133 en 2019), y que, si bien el incremento se vio interrumpido por la pandemia de COVID-19, se espera que siga aumentando. La Comisión celebra que el Gobierno indique que: i) se presentaron los proyectos de ley de la Cámara de Representantes núms. 550 y 1513, ambos titulados «Ley encaminada a fortalecer los derechos constitucionales de los funcionarios públicos a la autoorganización, la negociación colectiva y las actividades concertadas pacíficas, y a la utilización de modalidades voluntarias de solución de conflictos», ante la Cámara de Representantes el 30 de junio y el 7 de julio de 2022, respectivamente; ii) el proyecto de Ley núm. 587, con el mismo título que los proyectos de ley de la Cámara de Representantes, se presentó ante el Senado el 14 de julio de 2022; y iii) estos proyectos de ley pretenden aplicar el Convenio y se debatirán en el Congreso (que abrió oficialmente sus sesiones el 25 de julio de 2022). La Comisión observa que el Gobierno no proporciona detalles sobre el impacto actual o previsto de estas propuestas (ni de otras mencionadas en años anteriores por el Gobierno, como el examen del Reglamento enmendado) en cuanto al número mínimo de miembros de las organizaciones de funcionarios públicos para su registro —se exige un mínimo de firmas de apoyo del 10 por ciento, que la Central de Trabajadores Unidos y Progresistas (SENTRO) ha considerado demasiado estricto—. **A la luz de lo anterior, la Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione más información actualizada sobre los progresos realizados en la reforma legislativa con respecto al derecho de sindicación de los empleados del sector público y que indique todo efecto de estas reformas en el mínimo de miembros que se exige a las organizaciones de empleados públicos para su registro.**

Artículo 6. Facilidades que se conceden a las organizaciones de empleados públicos. Anteriormente, la Comisión pidió al Gobierno que indicara con más detalle la naturaleza de las facilidades que se conceden a los representantes de las organizaciones de empleados públicos reconocidas para que puedan desempeñar sus funciones con prontitud y eficacia. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que: i) una encuesta realizada en 2018 mostró que 540 de los 1 073 convenios colectivos nacionales (CCN) abarcan los honorarios de agencia (75 por ciento) y el tiempo libre para dedicarlo a actividades sindicales (64 por ciento); ii) el PSLMC adoptó la Resolución núm. 2, de 2022, por la que se establecen las Directrices sobre el uso del tiempo libre por parte de las organizaciones de empleados del sector público (anexo C), en las que se garantiza a los miembros su derecho a asistir a las actividades de su organización sin pérdida de salario; iii) la mayoría de los sindicatos con CCN firmados pueden negociar para obtener oficinas y otras facilidades, y iv) los sindicatos también están representados en los comités de adquisiciones y en los comités de promoción interna y selección de personal, con sujeción a la normativa pertinente. La Comisión observa que el Gobierno no indica si los CCN mencionados en la encuesta señalada y el resto de la información proporcionada en relación con las facilidades se aplican únicamente al sector público o recogen datos tanto del sector público como del privado. En lo que respecta a los proyectos de ley antes mencionados (núms. 550 y 1513) dirigidos a aplicar el Convenio, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que: i) los proyectos de ley fueron presentados por representantes de los trabajadores y solo se han celebrado consultas con el sector laboral, y ii) el Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral (NTIPC) puede servir de foro de consulta adicional. La Comisión observa que el Gobierno no proporciona más información sobre el contenido de estos proyectos de ley con respecto a las facilidades que se conceden a los representantes de las organizaciones de empleados públicos reconocidas. La Comisión recuerda que las facilidades más importantes son la concesión de tiempo libre para los representantes de los trabajadores sin pérdida de salario ni de beneficios, el cobro de las cuotas sindicales, el acceso al lugar de trabajo y un acceso rápido a la dirección. Además, la Comisión recuerda que es deseable que se celebren consultas antes de la aprobación de la legislación sobre las facilidades para que las medidas adoptadas sean sostenibles y no dependan de los sucesivos cambios de gobierno o de administración. **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todas las facilidades que se prevé conceder en la legislación mencionada y que se han acordado en los CCN del sector público a los representantes de las organizaciones de empleados públicos para que puedan desempeñar sus funciones con prontitud y eficacia (entre otras, la concesión de tiempo sin pérdida de salario ni de beneficios, el cobro de las cuotas sindicales, el acceso rápido a la dirección y al lugar de**

trabajo y la disponibilidad de locales). La Comisión confía en que dicha legislación aborde esta cuestión, tras las consultas con las organizaciones representativas interesadas, y pide al Gobierno que proporcione un ejemplar de la ley una vez adoptada.

Artículo 7. Participación de las organizaciones de empleados públicos en la determinación de las condiciones de empleo de sus miembros. La Comisión observó con anterioridad que el requisito de la mayoría absoluta dentro de una unidad de negociación para que un sindicato se convierta en agente negociador único y exclusivo puede dar lugar a problemas cada vez que no haya un sindicato que consiga el apoyo de la mayoría absoluta, lo que impediría la negociación colectiva (artículos 9-12 de la Orden Ejecutiva núm. 180, regla I, sección 1, a), del Reglamento de aplicación de la Orden Ejecutiva núm. 180). La Comisión solicitó al Gobierno que indicara si, en caso de que ningún sindicato de una unidad de negociación específica cumpla el requisito de la mayoría, los sindicatos existentes pueden negociar, conjuntamente o por separado, al menos en nombre de sus propios miembros. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a esta solicitud, según la cual solo los sindicatos designados como agente negociador único y exclusivo pueden celebrar un CCN con su empleador. La Comisión observa que el mencionado requisito relativo a la mayoría puede limitar significativamente el acceso de los empleados públicos a la negociación colectiva. **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que indique cómo se aplica en los servicios públicos el derecho de los empleados públicos a participar a través de sus organizaciones en la determinación de sus condiciones de empleo, establecido en el artículo 7 del Convenio, cuando no hay una organización que alcance el requisito señalado.**

La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre el número de organizaciones de trabajadores acreditadas en junio de 2022 (1 299) y según la cual 753 concluyeron y registraron un CCN en la Comisión de Administración Pública. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que el número de organizaciones de empleados públicos que se han convertido en agente negociador exclusivo ha aumentado de 148 en 2019 a 180 en 2020 y 275 en 2021. **Al tiempo que observa que solo las organizaciones de empleados públicos que se convierten en agentes negociadores exclusivos pueden celebrar un CCN, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información que aclare el número actualizado de CCN concluidos en el sector público.**

La Comisión tomó nota de que, de acuerdo con la legislación, las condiciones de empleo no fijadas por la ley pueden ser objeto de negociación (los aumentos de sueldo, las asignaciones y los gastos de viaje y otros beneficios que están específicamente determinados por la ley, no pueden negociarse). La Comisión tomó nota de la información del Gobierno sobre la existencia de diversos mecanismos —el PSLMC, el NTIPC, los Consejos Nacionales Tripartitos para la Paz Laboral (RTIPC) y los Consejos Tripartitos Laborales (ITC)—, que, según el Gobierno, garantizan que los intereses de los trabajadores de los servicios públicos estén plenamente representados en los procesos de toma de decisiones y de elaboración de políticas. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que no se han establecido nuevos mecanismos para que las organizaciones de empleados del sector público puedan negociar o participar en la determinación de sus condiciones de empleo. La Comisión observa que el Gobierno no proporciona información sobre: i) la forma en que los mecanismos existentes permiten a las organizaciones de funcionarios públicos negociar o participar en la determinación de sus condiciones de empleo, de conformidad con el artículo 7 del Convenio, sin limitación en cuanto a las cuestiones abordadas, y ii) el estado de la hoja de ruta de las relaciones laborales del sector público en consonancia con los principios del Convenio. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la manera en que los mecanismos existentes permiten a las organizaciones de funcionarios públicos negociar o participar en la determinación de sus condiciones de empleo, en línea con el artículo 7 del Convenio, sin limitación en cuanto a las cuestiones abordadas (como el salario, las asignaciones y los gastos de viaje). Remitiéndose a sus comentarios sobre la aplicación del artículo 4 del Convenio núm. 98 con respecto a los funcionarios públicos que no están adscritos a la administración del Estado, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos relacionados con el desarrollo de un marco de relaciones laborales conforme con el Convenio núm. 151.**

Artículo 8. Resolución de conflictos. La Comisión tomó nota anteriormente de que el PSLMC, debido a que está compuesto únicamente por representantes del Gobierno, no parece constituir un medio independiente e imparcial para resolver los conflictos que surgen en relación con la determinación de las condiciones de empleo, como se prevé en el *artículo 8* del Convenio. La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera que la Comisión de Administración Pública puede conciliar o mediar en un conflicto antes de que se remita al PSLMC para su resolución. La Comisión observa, una vez más, que el Gobierno no proporciona información sobre la posibilidad de que los representantes de las organizaciones de funcionarios públicos voten en los debates y las deliberaciones del PSLMC. La Comisión observa que el Gobierno señala que no existe ningún otro medio independiente e imparcial para resolver los conflictos que surgen en relación con la determinación de las condiciones de empleo, como se prevé en el *artículo 8* del Convenio. Además, la Comisión toma nota de que el Gobierno afirma que las partes negociadoras pueden presentar propuestas al Congreso y a otras autoridades para mejorar las condiciones de empleo. **Así, la Comisión pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que se establezcan procedimientos independientes e imparciales de modo que los conflictos que surjan en relación con la determinación de las condiciones de empleo en la administración pública puedan remitirse a dichos mecanismos, que deberían gozar de la confianza de las partes. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre toda novedad a este respecto.**

Decisiones de los tribunales. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con cinco decisiones judiciales dictadas por el Tribunal Supremo de Filipinas, entre 1991 y 2021, relativas a la aplicación del Convenio, en particular, una relacionada con la facultad del Departamento de Presupuesto y Gestión de dictar normas en relación con la compensación como resultado de las negociaciones colectivas entre las organizaciones de empleados públicos y sus empleadores (*Dreneu contra Abad*, G.F. núm. 204152). **La Comisión pide al Gobierno que indique cuáles son las implicaciones de esta decisión, en relación con las condiciones de empleo de los empleados públicos. Asimismo pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre las decisiones judiciales relativas a cuestiones de principio en relación con la aplicación del Convenio.**

Gabón

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.

En sus comentarios anteriores, en referencia a las observaciones de la Confederación Sindical Internacional CSI relativas a las restricciones al derecho de huelga en el sector público en razón de la reiterada necesidad de garantizar la seguridad pública, la Comisión pidió al Gobierno que transmitiera información sobre el número de huelgas convocadas en el sector público, los sectores afectados y el número de huelgas que han sido prohibidas debido a la posibilidad de que alteren el orden público. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que varias organizaciones sindicales presentes en varias administraciones, como aduanas, hacienda, enseñanza superior, educación nacional, salud y asuntos sociales, han ejercido su derecho de huelga. Además, el Gobierno señala que el Congreso Nacional de Sindicatos de Educación Nacional (CONASYSED) realizó su última huelga en la escuela pública Martine Oulabou sin ser desalojada ni ver interrumpido el ejercicio de su derecho de huelga. **Al tiempo que toma nota de las informaciones del Gobierno en cuanto a ejemplos de huelgas convocadas en el sector público, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que comunique informaciones detalladas relativas al número de huelgas que han sido convocadas en el sector público y el número de huelgas que fueron prohibidas en razón de posibles perturbaciones del orden público.**

Además, en referencia a las observaciones recibidas anteriormente de la Internacional de la Educación (IE), que denunciaba la adopción de diversos textos reglamentarios que dificultaban cada vez más el ejercicio de las actividades sindicales en el sector de la educación, la Comisión pidió al Gobierno que señalara las medidas adoptadas en dicho sector para garantizar que las organizaciones sindicales tengan acceso a los establecimientos escolares para poder cumplir con sus funciones de representación y de defensa de los

intereses de sus afiliados. La Comisión lamenta tomar nota de la ausencia de respuesta del Gobierno a este respecto. **La Comisión reitera su solicitud y confía en que el Gobierno adoptará sin demora todas las medidas necesarias para proporcionar las informaciones solicitadas.**

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.

Gambia

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 2000)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, que se refieren a las cuestiones relativas al examen por la Comisión.

Derechos sindicales y libertades civiles. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de las observaciones de la CSI 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, durante su detención, del Sr. Sheriff Diba, uno de los dirigentes arrestados, y la imposición de una prohibición que pesaba sobre las actividades de la GNTCA. El Gobierno pidió al Gobierno que garantizara que la GNTCA estuviera informada de los procedimientos necesarios para obtener la revisión de su caso, que había sido sobreesoído por el Tribunal Superior de Gambia, y expresó su firme esperanza de que la muerte del Sr. Diba y las presuntas detenciones arbitrarias fueran debidamente investigadas sin demora por la Comisión Nacional para la Verdad, la Reconciliación y la Reparación (TRRC), una institución independiente con el mandato de investigar las violaciones de los derechos humanos cometidas por el régimen anterior. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria de que en 2020, un grupo de trabajo dirigido por la Oficina del Inspector General de la Policía, que incluía a representantes del Ministerio de Justicia, la Agencia Nacional de Inteligencia y las Fuerzas Armadas de Gambia, así como a antiguos miembros de la GNTCA, convocó varias reuniones sobre las cuestiones mencionadas. La Comisión observa asimismo que se aconsejó a la GNTCA que constituyera un sindicato, en lugar de una asociación, lo que dio lugar a la formación del Sindicato General de Transporte, y también se le aconsejó que se dirigiera a los Centros de Víctimas de la Comisión Nacional de Derechos Humanos. Además, la Comisión también toma nota de la indicación del Gobierno de que, debido a las limitaciones de tiempo y al volumen de presuntas violaciones de los derechos humanos que la TRRC debía examinar, la TRRC no investigó la muerte del Sr. Diba, y que todas las violaciones de los derechos humanos pendientes serán investigadas y procesadas por una Fiscalía Especial que se establecerá en el Ministerio de Justicia. **La Comisión espera que el Gobierno tome todas las medidas necesarias para garantizar que la muerte del Sr. Diba y las presuntas detenciones arbitrarias de los dirigentes de la GNTCA sean investigadas rápidamente por la Fiscalía Especial. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre toda evolución a este respecto.**

Artículo 2 del Convenio. Derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a estas organizaciones. La Comisión había tomado nota anteriormente de que los artículos 3, 2), a), c) y d) de la Ley del Trabajo de 2007 excluyen de su ámbito de aplicación a los funcionarios públicos, a los funcionarios de prisiones y a los trabajadores domésticos, respectivamente, y recordó la necesidad de garantizar que estos tres grupos gocen del derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a estas organizaciones. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que estas categorías de trabajadores no están excluidas del ámbito de aplicación del proyecto de ley de sindicatos y, por lo tanto, se les permitirá constituir sindicatos y afiliarse a los mismos, tras su entrada en vigor. La Comisión observa

que el derecho a afiliarse y participar en la constitución de sindicatos está previsto para todos los empleados en el artículo 4, 1), del proyecto de ley de sindicatos. Observando, además, que el artículo 2 del proyecto de ley de sindicatos define al «empleado» como «una persona empleada a cambio de un sueldo o salario», lo que no incluye a los trabajadores por cuenta propia, ni a los trabajadores sin contrato de trabajo, la Comisión recuerda que el artículo 2 del Convenio se aplica no solo a los empleados, sino más ampliamente a todos los trabajadores sin ninguna distinción. La Comisión también toma nota de la indicación de la CSI de que no se han hecho progresos en lo relativo al proyecto de ley de sindicatos desde que la Oficina Sindical de Gambia presentó sus comentarios y recomendaciones sobre el proyecto de ley en 2017. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para revisar el proyecto de ley de sindicatos a fin de garantizar que, una vez adoptado, todos los trabajadores, incluidos los funcionarios públicos, los funcionarios de prisiones, los trabajadores domésticos, así como los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores sin contrato de trabajo, gocen del derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a estas organizaciones, de conformidad con el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todo progreso realizado a este respecto.**

Requisito mínimo de afiliación. En sus comentarios anteriores, la Comisión había solicitado al Gobierno que redujera el requisito de afiliación mínima para el registro de un sindicato, actualmente establecido en el artículo 96, 4), a) de la Ley del Trabajo, a 50 trabajadores. La Comisión saluda la indicación del Gobierno de que la cuestión del registro de los sindicatos se abordará ahora en el marco del proyecto de ley de sindicatos y que el requisito de afiliación mínima se fijará en siete miembros en virtud del artículo 8, 2), de su proyecto de reglamento de sindicatos. El Gobierno indica que el proyecto de ley del trabajo ya no incluye disposiciones que regulen esta cuestión. **La Comisión espera que el proyecto de ley del trabajo, el proyecto de ley de sindicatos y el proyecto de reglamento de sindicatos se adopten sin más demora para garantizar que el requisito de afiliación mínima para el registro de los sindicatos se reduzca a un nivel que no obstaculice la constitución de organizaciones.**

La Comisión espera que el proyecto de ley del trabajo, el proyecto de ley de sindicatos y el proyecto de reglamento de sindicatos sean revisados y finalizados lo antes posible, en consulta con los interlocutores sociales y con la asistencia técnica de la Oficina, solicitada por el Gobierno, para garantizar que se dé pleno efecto a las disposiciones del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos realizados a este respecto y que transmita copias de las leyes y reglamentos una vez adoptados.

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)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, en relación con las cuestiones que examina la Comisión.

La Comisión también toma nota de que el Gobierno indica que se revisan en la actualidad el proyecto de ley del trabajo y el proyecto de ley de sindicatos, y proporciona copias de los dos proyectos de ley.

Ámbito de aplicación del Convenio. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que comunicara información sobre la aprobación del proyecto de ley de sindicatos y expresó la firme esperanza de que se garantizaran los derechos previstos en el Convenio a los funcionarios de prisiones, a los trabajadores domésticos y a los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado, a quienes el artículo 3, 2), de la Ley del Trabajo excluye de su ámbito de aplicación. La Comisión toma debida nota de la indicación del Gobierno de que estas categorías de trabajadores no están excluidas del ámbito de aplicación del proyecto de ley de sindicatos, puesto que no se encuentran entre las personas excluidas por el artículo 3 del proyecto de ley.

Sin embargo, la Comisión observa que el artículo 2 del proyecto de ley define «sindicato» como «un grupo organizado de empleados» y «empleado» como «una persona empleada a cambio de un sueldo o salario», una definición que puede no abarcar a los trabajadores por cuenta propia y a los trabajadores sin contratos de trabajo. En este sentido, la Comisión recuerda que el Convenio no se aplica solo a los empleados, sino de manera más amplia a todos los trabajadores y que solo las fuerzas armadas, la policía y los funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado pueden ser excluidos de las garantías del Convenio. La Comisión también toma nota de que, según las observaciones presentadas por la CSI, no se han producido progresos en la adopción del proyecto de ley de sindicatos desde que la Oficina Sindical de Gambia presentara en 2017 sus comentarios y recomendaciones sobre el proyecto de ley. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, en plena consulta con los interlocutores sociales, para asegurar que se revise y apruebe a la brevedad el proyecto de ley de sindicatos, con miras a garantizar que todos los trabajadores, incluidos los funcionarios de prisiones, los trabajadores domésticos, los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado, así como los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores sin contratos de trabajo, gocen de los derechos y garantías establecidos en el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre todo progreso realizado al respecto.**

Artículo 4. Reconocimiento de las organizaciones a los fines de la negociación colectiva. En sus comentarios anteriores, recordando 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, la Comisión pidió al Gobierno que armonizara el artículo 131 de la Ley del Trabajo, que dispone que un empleador puede organizar una votación secreta para establecer un único agente de negociación, con el Convenio. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno declara que el artículo 169 del proyecto de ley del trabajo también permite que el empleador organice esa votación secreta. **La Comisión pide al Gobierno que enmiende el proyecto de ley del trabajo para garantizar que la determinación del estatus de representatividad de los sindicatos a los fines de la negociación colectiva sea realizada de conformidad con un procedimiento que brinde todas las garantías de imparcialidad por un órgano independiente que goce de la confianza de las partes.**

Umbral de representatividad. En su comentario anterior, la Comisión recordó que, si ningún sindicato de una unidad de negociación específica cumple con el umbral requerido para ser reconocida como único agente de negociación, los sindicatos minoritarios deberían poder negociar, de manera conjunta o por separado, al menos en nombre de sus propios afiliados, y pidió al Gobierno que armonizara su legislación con el Convenio. La Comisión toma nota de que el Gobierno afirma que en el proyecto de ley de sindicatos, un sindicato será reconocido a los fines de la negociación colectiva si representa a una mayoría simple de los empleados sindicalizables (artículo 34). Observando que el proyecto de ley no contiene ninguna disposición que regule los casos en los que ningún sindicato alcance ese umbral, la Comisión recuerda nuevamente que puede plantear problemas de compatibilidad con el Convenio el hecho de que a los sistemas en los que un sindicato representativo no garantice la mayoría absoluta, se le puede denegar la posibilidad de negociación. Tomando nota asimismo de que el Gobierno solo informa de dos convenios colectivos concluidos, la Comisión considera que el número aparentemente muy bajo de convenios colectivos existentes en el país podría estar relacionado con los requisitos restrictivos para participar en la negociación colectiva, contenidos en la actual legislación. **La Comisión pide al Gobierno que indique el significado de los términos «mayoría simple» en el artículo 34 del proyecto de ley de sindicatos, y que enmiende la legislación, a efectos de garantizar que, si ningún sindicato alcanza el umbral requerido para ser reconocido como un agente de negociación, se brinde a los sindicatos existentes la posibilidad de negociar, de manera conjunta o por separado, al menos en nombre de sus propios afiliados.**

Promoción de la negociación colectiva en la práctica. La Comisión tomó nota anteriormente de la información comunicada por el Gobierno sobre dos convenios colectivos de ámbito empresarial concertados en el sector privado, en 2014 y 2017. La Comisión toma nota de que el Gobierno se limita a

referirse nuevamente a esos dos convenios y declara que adoptará medidas para sensibilizar a los sindicatos, a efectos de maximizar el uso y los beneficios de la negociación colectiva. **La Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno comunique información sobre las medidas concretas 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, los sectores interesados y el número de trabajadores comprendidos en estos convenios. La Comisión pide asimismo al Gobierno que comunique información sobre las acciones emprendidas para promover la negociación colectiva en los diferentes sectores de la economía.**

Solicitud de asistencia técnica. La Comisión toma nota de la solicitud del Gobierno de asistencia técnica de la Oficina, para garantizar que el proyecto de ley del trabajo y el proyecto de ley de sindicatos incluyan las recomendaciones de la OIT y estén en consonancia con el Convenio. **La Comisión confía en que se brinde la asistencia técnica solicitada por el Gobierno lo antes posible, con miras a garantizar que, previa consulta con los interlocutores sociales, los mencionados proyectos de ley den pleno efecto a las disposiciones del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre toda evolución al respecto, así como copias de las leyes, en cuanto se hayan adoptado.**

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

Grecia

Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) (ratificación: 1996)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación General Griega del Trabajo (GSEE), recibidas el 1.º de septiembre de 2017, el 1.º de noviembre de 2018 y el 30 de agosto de 2019, así como de las respuestas del Gobierno a las mismas.

Artículos 1, 3 y 5 del Convenio. Fomento de la negociación colectiva en la administración pública. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que transmitiera información sobre las medidas adoptadas para promover la negociación colectiva para todos los grupos de trabajadores, incluidos los funcionarios públicos, ampliándola a todas las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y empleo, y que indicara todos los exámenes que se han llevado a cabo sobre el impacto de los cambios unilaterales introducidos en las condiciones de empleo durante los últimos años. Con respecto al sector privado, la Comisión se remite a sus comentarios anteriores sobre el Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 (núm. 98). En cuanto a los convenios para la fijación de salarios en el sector público, el Gobierno indica: i) a partir del 1.º de enero de 2016, son de aplicación las disposiciones de la Ley 4354/2015. En consecuencia, los convenios colectivos se refieren principalmente a la concesión de prestaciones no salariales; ii) todo convenio colectivo que prevea la concesión de prestaciones no salariales por parte de los órganos de la Administración General del Estado que impliquen un gasto superior a 5 000 euros anuales está suscrito también por el Ministro de Hacienda; iii) a cada convenio colectivo relativo a la concesión de prestaciones no salariales se adjunta, como anexo y parte integrante del mismo, un estudio sobre el número de trabajadores cubiertos, los gastos efectivamente realizados y el modo de financiarlos; y iv) según el Dictamen núm. 174/2017 del Consejo Jurídico del Estado, las regulaciones salariales incluidas en un convenio colectivo entre la administración de una entidad pública con personalidad jurídica de derecho privado y su sindicato de trabajadores no se aplicarán si no se ajustan a las disposiciones de la Ley 4354/2015. El Gobierno indica que no se realizaron cambios legislativos en relación con la negociación colectiva en el sector público durante el periodo entre el 1.º de junio de 2014 y el 31 de mayo de 2021. Con respecto a la práctica de la negociación colectiva en el sector público, el Gobierno señala lo siguiente: i) durante el periodo de referencia, la negociación colectiva en el sector público solo involucró a los empleados de las entidades de primer y segundo nivel de las organizaciones autónomas locales. En 2017 y 2018 se celebraron dos convenios colectivos en virtud de los cuales se concedieron unas vacaciones anuales adicionales y una reducción de la jornada laboral al

personal de las organizaciones de primer nivel, y en 2018 se celebró un convenio colectivo (modificado en 2019) que reguló por primera vez las condiciones de empleo del personal de las regiones. La cuestión de las licencias sindicales también se codificó en el marco de dos convenios colectivos celebrados en 2017 y 2018; ii) los sindicatos que representan al personal de derecho privado de las organizaciones de autogobierno local de primer y segundo nivel celebraron tres convenios colectivos con la administración en 2018. La Comisión recuerda que, si bien las características especiales de la administración pública pueden justificar cierto grado de flexibilidad en las modalidades de negociación colectiva, el amplio ámbito de aplicación del Convenio en la práctica, que abarca las condiciones de empleo en su conjunto, también se aplica a los empleados públicos y a sus organizaciones, que, por lo tanto, deberían estar, en particular, en condiciones de negociar colectivamente sus salarios. **La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno continúe sus esfuerzos para promover la negociación colectiva para todos los grupos de trabajadores, incluidos los funcionarios públicos, y para ampliar progresivamente las materias cubiertas por la negociación colectiva. Pide al Gobierno que proporcione información sobre todas las medidas adoptadas a este respecto.**

Guatemala

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1952)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones conjuntas del Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y de los Sindicatos Globales de Guatemala, así como de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas respectivamente el 31 de agosto y el 1.º de septiembre de 2022 y relativas a cuestiones examinadas en el presente comentario. La Comisión toma también nota de las respuestas del Gobierno a las mismas.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión, mayo-junio de 2022)

La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en junio de 2022 en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (la Comisión de la Conferencia) relativa a la aplicación del Convenio por Guatemala. La Comisión observa que la Comisión de la Conferencia, tras haber deplorado y lamentado profundamente los persistentes actos de violencia general y la violencia contra los dirigentes y miembros de los sindicatos, incluidos los asesinatos y las agresiones físicas, así como la cultura de impunidad que prevalece en el país, pidió al Gobierno que tomara medidas para: i) investigar sin demora todos los actos y amenazas de violencia contra dirigentes y miembros de sindicatos con el fin de identificar y comprender las causas profundas de dicha violencia, tomando en consideración sus actividades sindicales como motivación, y determinar las responsabilidades y castigar a los autores; ii) proporcionar una protección rápida y eficaz a todos los dirigentes y miembros de los sindicatos que estén amenazados, aumentando el presupuesto para dichos programas, y garantizar que las personas protegidas no tengan que asumir personalmente ningún coste derivado de dichos programas; iii) eliminar los diversos obstáculos legislativos a la libre constitución de organizaciones sindicales, en consulta con los interlocutores sociales, y resolver la tramitación de las solicitudes de registro; iv) garantizar que las decisiones judiciales de reincorporación al empleo tras los despidos antisindicales se ejecuten sin demora; v) aumentar la visibilidad de la campaña de sensibilización sobre la libertad sindical en los medios de comunicación y garantizar que no se estigmatiza a los sindicatos, sus dirigentes y los convenios colectivos; vi) poner la legislación nacional de conformidad con el Convenio, en consulta con los interlocutores sociales, y vii) redoblar los esfuerzos para aplicar plenamente la hoja de ruta adoptada el 17 de octubre de 2013, en consulta con los interlocutores sociales.

La Comisión de la Conferencia invitó finalmente al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina para dar pleno efecto a estas conclusiones y le pidió que presentara a la Comisión una memoria sobre la aplicación del Convenio antes del 1.º de septiembre de 2022.

Seguimiento por el Consejo de Administración de los avances alcanzados en la ejecución del programa 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»

La Comisión recuerda que a raíz de su decisión de noviembre de 2018 (decisión GB.334/INS/9) de cerrar el procedimiento de queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT alegando la violación del Convenio por el Estado de Guatemala, el Consejo de Administración pidió en noviembre de 2020 a la Oficina que le presentara durante los tres años de duración del programa un informe anual sobre la ejecución del programa de cooperación técnica denominado «Fortalecimiento de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical en Guatemala para la efectiva aplicación de las normas internacionales del trabajo» (decisión GB.340/INS/10).

Durante su reunión de octubre-noviembre de 2022, el Consejo de Administración tomó nota de la misión conjunta de la OIT, la Organización Internacional de Empleadores y la CSI a Guatemala realizada en septiembre de 2022 para dar seguimiento a la cooperación técnica brindada por la OIT en relación con la aplicación de la hoja de ruta aprobada en 2013 por el Gobierno para tratar los temas planteados en la queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT. La Comisión toma nota de que la misión y los miembros de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical (CNTRLLS) identificaron conjuntamente una serie de acciones prioritarias para dar un nuevo impulso a la aplicación de la hoja de ruta.

Derechos sindicales y libertades públicas. La Comisión **lamenta** tomar nota de que, desde 2005, ha venido examinando 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 de las informaciones proporcionadas por el Gobierno sobre la situación de las investigaciones y procesos judiciales relativos al homicidio de 97 miembros del movimiento sindical, indicándose que: i) se han dictado a la fecha 29 sentencias, de las cuales 22 condenatorias (relativas a 19 homicidios, 3 casos habiendo dado lugar a 2 sentencias condenatorias cada uno), 6 absolutorias y 1 por medida de seguridad y corrección; ii) 7 casos tienen fecha para debate oral y público; iii) 1 nuevo caso dio lugar a la presentación del acto conclusivo del Ministerio Público ante el organismo judicial; iv) 3 casos están en fase de apertura de juicio; v) se extinguió la persecución penal respecto de 7 casos en los cuales fallecieron las personas imputadas, y vi) los demás casos se encuentran todavía en fase de investigación. La Comisión toma también nota de la indicación del Gobierno de que: i) en la medida en que varios nuevos casos tienen ahora fecha para debate oral y público, se prevé obtener 5 nuevas sentencias de aquí al primer semestre de 2023; ii) 6 casos de muertes de líderes sindicales y sindicalistas acaecidas en 2020 cuentan con avances investigativos y procesales significativos, y iii) el Ministerio Público ha lanzado diligencias investigativas acerca de 2 casos de amenazas de muerte contra dirigentes sindicales.

La Comisión toma nota por otra parte de las informaciones proporcionadas por el Gobierno sobre las medidas de seguridad tomadas a favor de miembros del movimiento sindical en situación de riesgo, según las cuales: i) 2 dirigentes sindicales disponen en la actualidad de medidas de seguridad personal; ii) de las 46 solicitudes de protección relativas a miembros del movimiento sindical recibidas por el Ministerio de Gobernación del 1.º de enero al 27 de julio de 2022, 1 ha dado lugar al otorgamiento de medidas de seguridad personal, 39 a medidas de seguridad perimetral y 6 se encuentran en fase de análisis. El Gobierno informa adicionalmente del Acuerdo Ministerial 288-2022 emitido por el Ministerio de Gobernación que vuelve a instalar la Instancia de Análisis de Ataques contra Líderes Sindicales y Sindicalistas, espacio en el cual el Ministerio de Gobernación y las organizaciones sindicales pueden intercambiar informaciones sobre los miembros del movimiento sindical en situación de riesgo.

La Comisión toma nota a continuación de que el Gobierno informa de un incremento sustancial de los presupuestos asignados: i) a la Fiscalía de delitos contra operadores de justicia y sindicalistas que ha pasado de 543 960 dólares de los Estados Unidos en 2021 a 1 288 252 dólares en 2022, y ii) a la División de Protección de Personas y Seguridad del Ministerio de Gobernación que ha pasado de 876 616 dólares en 2020 a 1 239 120 dólares para 2022. El Gobierno informa finalmente también de las ocho reuniones llevadas a cabo a lo largo de 2022 por la Subcomisión de aplicación de la Hoja de ruta de la CNTRLLS dedicadas a las cuestiones de violencia antisindical.

La Comisión toma nota por otra parte con **profunda preocupación** de las observaciones de las organizaciones sindicales nacionales e internacionales que denuncian: i) el asesinato, el 8 de agosto de 2022 del Sr. Hugo Eduardo Gamero González, secretario de conflictos del Sindicato Obrero de la Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla (SINEPORC); ii) la comisión de numerosos otros actos de violencia antisindical tales como amenazas de muerte; iii) la persistencia de la situación de impunidad, y iv) las insuficientes medidas de protección brindadas por las autoridades públicas.

Al tiempo que toma nota de las respuestas del Gobierno en relación con las investigaciones realizadas sobre estos actos, la Comisión recuerda nuevamente 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.

Con base en los elementos anteriormente descritos, 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 expresa nuevamente su **profunda preocupación** por las alegaciones de un nuevo homicidio y otros actos de violencia antisindical cometidos en 2022 y la persistencia de un alto nivel de impunidad. La Comisión **lamenta** en efecto tomar nota de que la gran mayoría de los numerosos homicidios de miembros del movimiento sindical registrados sigue sin haber dado lugar a sentencias condenatorias y que informaciones limitadas sobre la identificación y sanción de los autores intelectuales de los referidos crímenes han sido proporcionadas por el Gobierno. **Tomando debida nota del incremento significativo del presupuesto atribuido a la Fiscalía especial de delitos contra operadores de justicia y sindicalistas reportada por el Gobierno, la Comisión insta 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 de manera que se evite la comisión de cualquier nuevo acto de violencia antisindical. La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando todas las informaciones pertinentes al respecto.**

Artículos 2 y 3 del Convenio. La Comisión recuerda que desde hace muchos años pide al Gobierno que tome medidas para:

- modificar 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;
- modificar 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;
- modificar 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;
- modificar el artículo 4, 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;

- modificar los artículos 390, 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, y
- asegurar 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.

La Comisión recuerda que en comentarios anteriores había tomado nota de: i) el acuerdo tripartito alcanzado en marzo de 2018 sobre la reforma de cuatro de los seis puntos antes mencionados (relativos a los requisitos para ser elegido dirigente sindical, al arbitraje obligatorio en servicios que no son esenciales y otros obstáculos al derecho de huelga, a las sanciones en caso de huelga previstas por varias disposiciones legislativas y a la aplicación de las garantías del Convenio a varias categorías de trabajadores públicos) y de la remisión inmediata de dicho acuerdo al Congreso de la República, y ii) el acuerdo tripartito alcanzado en agosto de 2018 sobre los principios que deberían guiar las reformas sobre los requisitos para la creación y funcionamiento de los sindicatos de industria y sobre las condiciones de votación de la huelga.

En sus comentarios posteriores al cierre por el Consejo de Administración de la queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, la Comisión había expresado su preocupación por la ausencia de progresos en las reformas legislativas, lamentando, por una parte, el hecho de que el contenido del acuerdo tripartito de marzo de 2018 no se hubiera plasmado todavía en la legislación y, por otra, que no se hubiera avanzado en las labores de revisión de la legislación acerca de los aspectos objeto del acuerdo de principios de agosto de 2018. Sobre este último punto, la Comisión había tomado nota con preocupación de la indicación de las organizaciones sindicales de que la conjunción de: i) la imposibilidad de crear sindicatos de industria que resulta de los requisitos del artículo 215, c), y ii) la imposibilidad, en las pequeñas empresas que representan la casi totalidad de las compañías guatemaltecas, de afiliar a los 20 trabajadores requeridos por el artículo 216 del Código del Trabajo para la creación de cualquier sindicato, conllevaba que la gran mayoría de los trabajadores del país no tuviera ningún acceso al derecho de afiliación sindical.

La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere a dos reuniones tripartitas llevadas a cabo en 2021 y a una realizada en julio de 2022 para dar forma de iniciativa de ley a los acuerdos alcanzados en marzo de 2018 sin que se obtuvieran los insumos de las organizaciones de trabajadores necesarios para avanzar con el proceso de discusión tripartita. La Comisión toma nota al mismo tiempo de que las centrales sindicales nacionales alegan que no es posible avanzar en las reformas legislativas solicitadas por la Comisión por la falta de disposición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) de incidir en los diferentes grupos políticos representados en el Congreso de la República, a raíz de lo cual los consensos tripartitos alcanzados quedarían a la deriva en el órgano legislativo.

La Comisión toma por otra parte nota de que se desprende de la referida discusión ante el Consejo de Administración de noviembre de 2022 que: i) el 21 de septiembre de 2022, en presencia de la misión conjunta de la OIT, la OIE y la CSI, la subcomisión de legislación en mesa ampliada de la CNTRLLS ratificó su acuerdo sobre los textos aprobados en marzo de 2018 y acordó que el organismo ejecutivo sometería a la mayor brevedad una iniciativa de ley al Congreso; ii) por medio de una carta de 27 de octubre de 2022, el Presidente de la República remitió al Congreso de la República una iniciativa de ley conteniendo los textos aprobados tripartitamente en marzo de 2018 y septiembre de 2022, y iii) las acciones prioritarias identificadas por la misión conjuntamente con la CNTRLLS prevén: acciones de cabildeo de parte de los mandantes tripartitos nacionales para lograr la adopción de la referida iniciativa de ley; discusiones bipartitas y tripartitas con la facilitación de la Oficina para disponer de un texto consensuado de propuestas de reformas sobre los sindicatos de industria y las condiciones de votación de la huelga para el Consejo de Administración de noviembre de 2023. ***Alentada por las acciones concretas acordadas en ocasión de la misión conjunta de la OIT, la OIE y la CSI, la Comisión espera firmemente que el Gobierno podrá informar a la brevedad de la adopción de la iniciativa de ley remitida al Congreso de la República***

el 27 de octubre de 2022 y de avances tangibles en la revisión de la legislación relativa a los sindicatos de industria y las condiciones de votación de la huelga.

Aplicación del Convenio en la práctica

Registro de organizaciones sindicales. La Comisión toma nota de las informaciones del Gobierno según las cuales: i) a lo largo de 2021, el MTPS registró 57 organizaciones sindicales, de un total de 58 solicitudes recibidas, a lo largo del año; ii) del 1.º de enero al 15 de agosto de 2022, se registraron 17 organizaciones sindicales, de un total de 18 solicitudes recibidas, y iii) se han iniciado los trámites para contratar a un notificador para acelerar los trámites de registro y se ha solicitado el apoyo del Ministerio de Trabajo de la Argentina para que comparta sus buenas prácticas al respecto. La Comisión toma nota por parte de las observaciones de las centrales sindicales nacionales que alegan que: i) persisten arbitrariedades e imposición de formalidades inadecuadas de parte del MTPS, y ii) el MTPS daría 48 horas a los patronos para presentar una acción legal ante cualquier publicación de la inscripción de un sindicato en el *Diario Oficial*. La Comisión observa que con respecto de este último punto, el Gobierno manifiesta que, en virtud de la jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad, el MTPS tiene la obligación de examinar los derechos de petición que se le presentan, inclusive aquellos que tienen que ver con la inscripción de los sindicatos. La Comisión toma finalmente nota de que, dentro de las acciones prioritarias identificadas por la misión conjunta de la OIT, la OIE y la CSI, se encuentra la implementación, con el apoyo de la Oficina, de una herramienta electrónica para el registro e inscripción de sindicatos. **A la luz de lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que siga informando sobre las estadísticas de solicitud de registro y registro de organizaciones sindicales. Asimismo, pide al Gobierno que especifique si la legislación obliga a la administración del trabajo a informar al empleador cuando recibe una solicitud de registro de un sindicato y que indique el número de impugnaciones de registro presentadas por los empleadores, la duración de su examen y las decisiones tomadas para su resolución.**

Campaña de sensibilización sobre la libertad sindical y la negociación colectiva. La Comisión toma de que el Gobierno se refiere a la reunión de la Subcomisión de cumplimiento de la Hoja de ruta llevada a cabo el 2 de agosto de 2022 en la cual: i) la subcomisión dio su visto bueno a los modelos de comunicación presentadas por la OIT, y ii) el MTPS indicó haber reservado fondos para colocar carteles en las municipalidades más conflictivas del país. La Comisión toma también nota de la indicación. La Comisión toma nota de que, por su parte, las centrales sindicales nacionales denuncian la ausencia de cualquier avance al respecto. La Comisión toma finalmente nota de que, en el marco de las acciones prioritarias identificadas por la misión conjunta de la OIT, la OIE y la CSI y por la CNTRLLS: i) se planteó la posibilidad de que el Gobierno realizara en materia de libertad sindical un esfuerzo similar al realizado recientemente por el MTPS con una campaña sobre la prevención del trabajo infantil; ii) se evocó la posibilidad de que, en articulación con la política de derechos humanos desarrollada por el sector empleador, el Comité coordinador de asociaciones agrícolas, comerciales, industriales y financieras elabore y difunda entre sus miembros materiales de sensibilización e información sobre el papel de los empleadores ante el ejercicio de la libertad sindical, y iii) se evocó la posibilidad de incluir en la campaña la promoción de buenas prácticas en materia de relaciones colectivas de trabajo (por ejemplo por medio del otorgamiento por parte de la CNTRLLS de un premio anual). **A la luz de lo anterior, la Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno podrá informar a la brevedad sobre avances concretos en la realización de la campaña de sensibilización.**

Al tiempo que expresa su preocupación por la persistencia, tanto en la ley como en la práctica, de graves violaciones al Convenio, la Comisión saluda el nuevo impulso dado a la implementación de la hoja de ruta por medio de las acciones prioritarias identificadas conjuntamente por la misión de OIT, OIE y CSI y por los miembros de la CNTRLLS. La Comisión subraya el carácter crucial de que las expectativas generadas por la identificación de tales acciones se traduzcan, dentro de los plazos definidos, en avances tangibles en la aplicación del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre los distintos puntos destacados en el presente comentario.

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].

Guinea

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1959)

Comentario anterior

Artículo 3 del Convenio. Derecho de las organizaciones de organizar sus actividades y formular su programa de acción. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que transmitiera informaciones sobre la labor del Consejo Nacional de Diálogo Social (CNDS) en el ámbito de la resolución de los conflictos relativos a la determinación de los salarios mínimos. La Comisión también pidió al Gobierno que indicara los servicios mínimos determinados en los servicios de comunicación y de transportes. La Comisión toma nota de la adopción del nuevo decreto de 31 de mayo de 2022 sobre la organización y el funcionamiento del CNDS. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que en la actualidad procede a la adopción de las medidas necesarias para que el CNDS sea funcional y de que se ha pedido a los interlocutores sociales que designen a sus miembros para que este organismo pueda ser operativo lo antes posible. Según el Gobierno, dado que el CNDS aún no funciona, este no ha intervenido para resolver los desacuerdos relativos a la determinación de los salarios mínimos. La Comisión también toma nota de que, según el Gobierno, a raíz de algunos conflictos colectivos, se han determinado servicios mínimos a nivel de ciertas instituciones y que existen servicios mínimos en los sectores de la comunicación y de transportes. **A la luz de lo anterior, la Comisión reitera su solicitud al Gobierno de que proporcione información sobre la labor del CNDS en la resolución de los desacuerdos relativos a la determinación de los servicios mínimos cuando este entre en funcionamiento. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre los servicios mínimos determinados en los sectores de la comunicación, de transporte y otros.**

En su comentario anterior, la Comisión saludó la creación de la Comisión para la revisión del Código del Trabajo y esperaba que los artículos 431.5 y 434.4 del Código del Trabajo, relativos a los servicios mínimos en caso de huelga y al arbitraje obligatorio, respectivamente, se modificaran de conformidad con el Convenio. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que está en curso el proceso de revisión del Código del Trabajo, en consulta con los interlocutores sociales, y de que la próxima fase consistirá en la creación de una comisión que se encargará de reunir a las diferentes observaciones formuladas sobre las insuficiencias, las carencias, las lagunas jurídicas y las rectificaciones deseadas en relación con determinados artículos del Código del Trabajo. Tras este trabajo, se organizará un taller de intercambio de conocimientos, a más tardar en noviembre de 2022. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que ha solicitado asistencia técnica de la OIT a este respecto. **La Comisión pide al Gobierno que informe sobre todo progreso en este sentido y alienta al Gobierno a que siga contando con la asistencia técnica de la Oficina a tal efecto.**

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 2023 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 con **profunda preocupación** de que la memoria del Gobierno, debida desde 2007 no ha sido recibida. Habida cuenta del llamamiento urgente al Gobierno, la Comisión procede al examen de la aplicación del Convenio en base a la información a su disposición. La Comisión recuerda que ha estado planteando cuestiones relativas al cumplimiento del Convenio en una Observación. Ha formulado recomendaciones de larga data para poner a la legislación laboral en conformidad con el Convenio en lo que se refiere a la limitación indebida de los derechos de los trabajadores a organizarse y formular sus programas, incluido el derecho a constituir sindicatos, el derecho a huelga, y la definición de los servicios esenciales, así como la negativa a reconocer en la práctica varias organizaciones de trabajadores al rechazar sus solicitudes de registro. **Al no disponer de ninguna indicación de progreso en estas cuestiones pendientes, a pesar de la asistencia técnica que la Oficina ha proporcionado al país en varias ocasiones, la Comisión se refiere a su Observación anterior, adoptada en 2020 e insta al Gobierno a que remita una respuesta completa al respecto.**

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 2023 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 con **profunda preocupación** de que la memoria del Gobierno, esperada desde 2007, no ha sido recibida. Habida cuenta del llamamiento urgente al Gobierno en 2020, la Comisión procede al examen de la aplicación del Convenio sobre la base de la información que tiene a su disposición. La Comisión recuerda que ha estado planteando cuestiones relativas al respeto del Convenio en el marco de una Observación. Tras tomar nota de los alegatos de la Confederación Sindical Internacional (CSI) relativos al rechazo de las autoridades a reconocer a varios sindicatos, la Comisión recordó que la existencia de los sindicatos constituidos libremente por los trabajadores es una condición necesaria a la aplicación del Convenio. Además, la Comisión ha formulado recomendaciones destinadas a poner la legislación laboral en conformidad con el Convenio, en particular con respecto al derecho de sindicación y el derecho de negociación colectiva de los funcionarios y ruega al Gobierno que comunique informaciones detalladas sobre la aplicación del Convenio tratándose de funcionarios no adscritos a la administración del Estado. **Al no disponer de ninguna indicación de progreso en estas cuestiones pendientes, a pesar de la asistencia técnica que la Oficina ha prestado al país en varias ocasiones, la Comisión se remite a su observación anterior, adoptada en 2020, e insta al Gobierno a dar una respuesta completa a la misma.**

La Comisión espera firmemente 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 de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, que contienen alegatos de represión policial durante manifestaciones y huelgas pacíficas, así como de obstáculos al registro de sindicatos. La Comisión también toma nota de las observaciones de la Confederación de Trabajadores del Sector Público y Privado (CTSP) y de la Confederación de Trabajadores de Haití (CTH), recibidas el 2 de noviembre de 2022, que hacen referencia a la gravísima y violenta crisis que atraviesa el país, con las repercusiones que ello tiene en el ejercicio de los derechos sindicales, ya especialmente amenazados. **La Comisión toma nota de la magnitud de la crisis que afecta al país en todos los niveles y espera que el Gobierno pueda comentar las cuestiones planteadas en un futuro próximo.**

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 con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno, debida desde 2014. A la luz de su llamamiento urgente al Gobierno en 2020, la Comisión procede al examen de la aplicación del Convenio en base a la información a su disposición. Aunque es consciente de las dificultades que afectan al país, la Comisión no puede dejar de recordar que ha venido planteando las cuestiones relativas al cumplimiento del Convenio en una Observación y en una Solicitud Directa, incluidas las recomendaciones de larga data de armonización de la legislación laboral con el Convenio, en relación con las disposiciones que restringen indebidamente i) el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a estas organizaciones (menores, trabajadores extranjeros, trabajadores domésticos), y ii) el derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades con total libertad y de formular sus programas. **No habiendo recibido ninguna observación adicional de los interlocutores sociales, ni tener a su disposición ninguna indicación de los progresos realizados en estas cuestiones pendientes, la Comisión se remite a su Observación y Solicitud Directa anteriores, de 2020, e insta al Gobierno a que comunique una respuesta completa a las mismas. A tal fin, la Comisión espera que cualquier solicitud de asistencia técnica que el Gobierno pueda dirigir a la Oficina sea atendida lo antes posible.**

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: 1957)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, que contienen nuevos alegatos de graves violaciones de la libertad sindical en el sector textil, tales como despidos antisindicales. La Comisión también toma nota de las observaciones de la Confederación de Trabajadores del Sector Público y Privado (CTSP) y de la Confederación de Trabajadores de Haití (CTH), recibidas el 2 de noviembre de 2022, las cuales, en el contexto de la gravísima y violenta crisis que atraviesa el país, denuncian las flagrantes limitaciones del derecho de sindicación y de negociación colectiva en la práctica. **La Comisión toma nota de la magnitud de la crisis que afecta al país a todos los niveles y espera que el Gobierno pueda comentar las cuestiones planteadas en un futuro próximo.**

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 con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno, debida desde 2014. A la luz de su llamamiento urgente al Gobierno en 2020, la Comisión procede al examen de la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que dispone. Aunque es consciente de las dificultades que atraviesa el país, la Comisión recuerda que ha planteado cuestiones relativas a la aplicación del Convenio, en el marco de una observación, en particular respecto de la necesidad de reforzar la protección contra la discriminación antisindical y las sanciones previstas a tal efecto, así como de garantizar el respeto del carácter bipartito de la negociación colectiva. También recuerda que sus comentarios se refieren a los alegatos de graves violaciones de la libertad sindical en la práctica, especialmente en varias empresas de las zonas francas de exportación de textiles, y a la ausencia de negociación colectiva en el país. **No habiendo recibido observaciones complementarias de los interlocutores sociales, ni disponiendo de ninguna indicación de progreso sobre estas cuestiones pendientes, la Comisión se remite a su anterior observación de 2020 e insta al Gobierno a que comunique en 2022 una respuesta completa a las cuestiones planteadas. A tal fin, la Comisión espera que sea atendida lo antes posible cualquier solicitud de asistencia técnica que el Gobierno pueda dirigir a la Oficina en relación con los Convenios ratificados por el país.**

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

Hungría

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

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones del grupo de los trabajadores del Consejo Nacional para la OIT en su reunión de 27 de octubre de 2021, contenidas en la memoria del Gobierno, que hacen referencia a las cuestiones examinadas por la Comisión a continuación, y a los comentarios del Gobierno al respecto.

Libertad de expresión. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota con preocupación de que los artículos 8 y 9 del Código del Trabajo (2012) prohibían a los trabajadores que mostraran cualquier comportamiento, incluido el ejercicio de su derecho a expresar una opinión —durante el horario de trabajo o fuera de él— que pudiera poner en peligro la reputación del empleador o los intereses económicos y organizativos legítimos, y preveían explícitamente la posibilidad de restringir los derechos personales de los trabajadores a este respecto. La Comisión consideró que las disposiciones arriba mencionadas obstaculizaban el ejercicio de la libertad de expresión de los trabajadores, y el cumplimiento del mandato de los sindicatos y sus dirigentes de defender los intereses profesionales de sus afiliados, y esperó que sus comentarios se tuvieran plenamente en cuenta en el marco de la revisión en curso del Código del Trabajo. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en 2019, el artículo 9 del Código del Trabajo se enmendó para emprender la reforma de la Unión Europea sobre la protección de datos. De conformidad con el texto enmendado, «los derechos de personalidad del trabajador [incluida la libertad de expresión] pueden restringirse únicamente en los casos en que la restricción sea estrictamente necesaria por un motivo asociado directamente con el objetivo previsto de la relación de trabajo y sea proporcionada con miras a lograr dicho objetivo. Se informará al trabajador con antelación por escrito de la manera, las condiciones y la duración prevista de la restricción del derecho de personalidad, así como de las circunstancias que justifican su necesidad y proporcionalidad». El Gobierno indica que la enmienda establece condiciones más estrictas para la restricción de los derechos de los trabajadores, incluida la libertad de expresión prevista en el artículo IX, 1) de la Ley Fundamental. La Comisión toma nota de que el grupo de los trabajadores del Consejo Nacional para la OIT considera que la enmienda al artículo 9, 2) del Código del Trabajo solo puede ser una respuesta parcialmente suficiente a la observación formulada por la Comisión. La Comisión toma nota asimismo de que el grupo de los trabajadores opina que el artículo 8, 3) del Código del Trabajo se refiere a la reputación y a otros intereses legítimos de un empleador como intereses que deben respetarse y que no pueden violarse gravemente al expresar una opinión. La Comisión toma nota de la propuesta del grupo de los trabajadores del Consejo Nacional para la OIT de celebrar consultas sobre los límites necesarios y proporcionados al derecho constitucional de libertad de expresión del trabajador con la participación de los expertos y de los interlocutores sociales. La Comisión **lamenta** que el Gobierno indique meramente que, dado que el tribunal es el órgano competente para interpretar las condiciones reguladas por el artículo 8, 1) a 3) del Código del Trabajo, la parte perjudicada puede presentar reclamaciones adecuadas en los casos de violación de la libertad de expresión. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias, incluidas legislativas, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de garantizar que los artículos 8 y 9 del Código del Trabajo no obstaculicen el ejercicio de la libertad de expresión de los trabajadores y el cumplimiento del mandato de los sindicatos y sus dirigentes de defender los intereses profesionales de sus afiliados. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre todos los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 2 del Convenio. Registro de sindicatos. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que formulara comentarios sobre las observaciones de la CSI y el grupo de trabajadores del Consejo Nacional para la OIT relativas a las alegaciones sobre los requisitos estrictos en relación con las sedes de los sindicatos, la denegación de registro debido a pequeños errores detectados, la imposición de la obligación

de incluir el nombre de la empresa en el nombre oficial de las asociaciones, y las dificultades creadas o encontradas por los sindicatos debido a la obligación de poner sus estatutos en conformidad con el Código Civil. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha formulado comentarios a este respecto. La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera la información que había comunicado anteriormente sobre el marco jurídico establecido para el registro de sindicatos, y añade que del 1.º de junio de 2017 al 31 de mayo de 2021, se registraron 1 149 sindicatos y se denegaron 8 solicitudes de registro (3 sin un llamado de subsanación debido a una solicitud incompleta, y 5 tras la formulación de una solicitud de rectificación porque el solicitante no había cumplido de manera adecuada en el plazo establecido la orden dictada por el tribunal). La Comisión toma nota asimismo de que, según la observación del grupo de los trabajadores del Consejo Nacional para la OIT, la aplicación del artículo 2 del Convenio sigue siendo complicada debido a requisitos innecesarios, y los sindicatos solo pueden comenzar las operaciones a partir de la fecha efectiva de la decisión del tribunal sobre el registro. Toma nota asimismo de que, si bien el Gobierno señala que los tribunales ya no requieren el cumplimiento de todos los requisitos menores para el registro judicial, la observación del grupo de los trabajadores del Consejo Nacional para la OIT indica que la ley pertinente no se ha enmendado de una manera adecuada. **A la luz de lo anterior, la Comisión se ve obligada a pedir una vez más al Gobierno que formule comentarios sobre las observaciones de la CSI y del grupo de los trabajadores del Consejo Nacional para la OIT.** La Comisión recuerda que, aunque las formalidades de registro permiten el reconocimiento oficial de las organizaciones de trabajadores o de empleadores, estas formalidades no deberían convertirse en un obstáculo para el ejercicio de las actividades sindicales legítimas, ni deberían permitir una potestad discrecional indebida para denegar o aplazar la constitución de dichas organizaciones. **Por consiguiente, la Comisión pide una vez más al Gobierno que: i) celebre sin demora consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores a fin de evaluar la necesidad de seguir simplificando los requisitos para el registro, incluidos los relativos a las sedes de los sindicatos, y ii) adopte las medidas necesarias para abordar efectivamente los presuntos obstáculos al registro en la práctica, a fin de que no obstaculicen el ejercicio de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes. La Comisión pide asimismo al Gobierno que siga proporcionando información sobre el número de organizaciones registradas y el número de organizaciones cuyo registro ha sido denegado o aplazado durante el periodo de examen, y que proporcione detalles adicionales sobre los motivos de denegación del registro, a fin de que la Comisión pueda evaluar mejor la conformidad de dichos motivos con el Convenio.**

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar su administración. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que formulara comentarios sobre las alegaciones de la CSI de que la actividad sindical estaba sumamente restringida por la facultad de los fiscales nacionales para controlar las actividades sindicales, por ejemplo, revisando las decisiones generales y *ad hoc* de los sindicatos, efectuando inspecciones directamente o a través de otros órganos estatales, y gozando de acceso libre e ilimitado a las oficinas de los sindicatos. La CSI alegó asimismo que, en el ejercicio de estas amplias facultades, los fiscales cuestionaron en varias ocasiones la legalidad de las operaciones sindicales, solicitaron numerosos documentos (formularios de registro, archivos de afiliación con los formularios originales de solicitud de afiliación, actas de reuniones, resoluciones, etc.) y, si no estaban satisfechos con la presentación de informes financieros de los sindicatos, ordenaron la presentación de informes adicionales, sobrepasando así las facultades conferidas por la legislación. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha formulado comentarios sobre estas graves alegaciones de la CSI. **Recordando que los actos descritos por la CSI serían incompatibles con el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar su administración consagrados en el artículo 3 del Convenio, la Comisión pide una vez más al Gobierno que responda a las alegaciones de la CSI.**

Derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades. La Comisión subrayó anteriormente la necesidad de enmendar las leyes pertinentes (incluidas la Ley de Huelga, la Ley de Servicios de Transporte de Pasajeros y la Ley de Servicios Postales), a fin de garantizar que las

organizaciones de trabajadores interesadas puedan participar en la definición de un servicio mínimo y que, cuando no sea posible alcanzar un acuerdo, la cuestión se remita a un órgano conjunto o independiente. La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, al haber tenido que lidiar con las dificultades causadas por la pandemia de COVID-19, pretende incluir en el programa una enmienda integral de la Ley de Huelga. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para enmendar sin demora la Ley de Huelga, así como la Ley de Servicios de Transporte de Pasajeros y la Ley de Servicios Postales, tal como se indica en los comentarios anteriores de la Comisión, y a que comunique información sobre todos los progresos realizados a este respecto.**

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

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, relativas a las cuestiones examinadas por la Comisión en el presente comentario. Asimismo, toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 25 de agosto de 2022, sobre las discusiones que tuvieron lugar en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia con respecto a la aplicación del Convenio.

La Comisión también toma nota de: i) las observaciones del grupo de los trabajadores del Consejo Nacional de la OIT (NILOC), en relación con la memoria enviada por el Gobierno, con miras a la discusión ante la Comisión de Aplicación de Normas, y ii) los resúmenes aportados por el Gobierno sobre la posición expresada por el grupo de los trabajadores del NILOC en relación con la memoria presentada por el Gobierno a la Comisión.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión, mayo-junio de 2022)

La Comisión toma nota de las discusiones celebradas en la Comisión de la Conferencia en junio de 2022 sobre la aplicación del Convenio por parte de Hungría. La Comisión observa que la Comisión de la Conferencia, tomando nota con preocupación de las importantes lagunas de cumplimiento en la legislación y en la práctica en relación con la protección contra la discriminación antisindical, el alcance de la negociación colectiva permitido por la ley y la injerencia en la negociación colectiva libre y voluntaria con respecto al Convenio, pidió al Gobierno que: i) revisara la legislación laboral pertinente para garantizar que el umbral de representatividad no se establezca de manera que impida a los trabajadores ejercer su derecho a la negociación colectiva; ii) garantizara que los dirigentes sindicales, los miembros del sindicato y los representantes elegidos, gocen de una protección efectiva, en la ley y en la práctica, contra cualquier acto que les perjudique, incluido el despido, basado en su condición o en sus actividades; iii) garantizara que no se produzcan injerencias indebidas en el establecimiento, el funcionamiento y la administración de los sindicatos, y iv) proporcionara información sobre la duración media, tanto de los procedimientos judiciales como de los procedimientos ante la Autoridad para la Igualdad de Trato (ETA) relacionados con la discriminación antisindical.

La Comisión toma nota asimismo de que la Comisión de la Conferencia pidió al Gobierno que: i) recurriera sin demora a la asistencia técnica de la OIT para garantizar el cumplimiento de las disposiciones del Convenio en la legislación y en la práctica, y ii) presentara una memoria a la Comisión antes del 1.º de septiembre de 2022 sobre la aplicación del Convenio.

La Comisión toma nota de que, en julio de 2022, el Gobierno solicitó la asistencia técnica de la Oficina con respecto al Convenio y de que en agosto de 2022 se celebró una primera reunión para un intercambio en cuanto a las modalidades de dicha asistencia.

Artículo 1 del Convenio. Adecuada protección contra los actos de discriminación antisindical. La Comisión recuerda que la Comisión pidió al Gobierno que garantizara que los dirigentes y los miembros

de los sindicatos gozaran de una protección efectiva contra la discriminación antisindical y que proporcionara información sobre la duración media de los procedimientos judiciales y administrativos conexos. En cuanto a la protección específica de los dirigentes sindicales, la Comisión toma nota con **satisfacción** de la indicación del Gobierno de que, como resultado de la Ley CLIX de 2017, la definición de representantes de los trabajadores en el Código del Trabajo abarca ahora a los dirigentes sindicales, lo que les permite solicitar su reincorporación en caso de despido ilegal.

En cuanto a los miembros de los sindicatos que no son responsables sindicales, la Comisión tomó nota en su comentario anterior de las disposiciones legales del Código del Trabajo que prevén, a través de un procedimiento judicial, una indemnización (que no puede superar el salario de doce meses de ausencia del trabajador) en caso de despido y la reincorporación en caso de violación del principio de igualdad de trato (artículos 82 y 83, 1), a), del Código del Trabajo). La Comisión toma nota, además, de la indicación del Gobierno de que el miembro del sindicato puede exigir una indemnización en virtud del artículo 166, 1), del Código del Trabajo si el empleador ha ocasionado un daño al trabajador en el marco de la relación laboral. En cuanto al procedimiento previsto en la Ley de Igualdad de Trato, en respuesta al comentario anterior de la Comisión, el Gobierno indica que las consecuencias jurídicas establecidas en la Ley de Igualdad de Trato no se extienden a la reincorporación y la autoridad no puede prever una indemnización. Sin embargo, la ETA puede imponer una multa de 50 000 a 6 millones de HUF y ordenar la publicación de su decisión final anónima.

En cuanto a la solicitud de la Comisión de proporcionar información sobre la duración media tanto de los procedimientos judiciales como de los procedimientos ante la ETA, la Comisión toma nota de que el Gobierno solo transmitió datos sobre el tiempo medio de tramitación de la ETA (sesenta y seis días, excluyendo la duración de la suspensión). La Comisión también toma nota de que, de los 17 casos presentados ante la ETA desde junio de 2017, 10 casos terminaron con el rechazo de la solicitud y 7 con la terminación del procedimiento. La Comisión observa que, si bien los datos comunicados permiten comprender mejor el número de presentaciones, no proporcionan información suficiente para determinar los motivos por los que los casos fueron rechazados por la ETA.

La Comisión toma nota de las observaciones del grupo de trabajadores del NILOC en el sentido de que la legislación carece de sanciones disuasorias y de que los datos facilitados sobre los casos examinados por la ETA ilustran, tanto el escaso número de procedimientos como el hecho de que en la mayoría de los casos la ETA rechaza las solicitudes presentadas por los empleados y los sindicatos. En relación con lo anterior, la Comisión desea recordar que la existencia de disposiciones legales que prohíben los actos de discriminación antisindical no es suficiente si no van acompañadas de procedimientos eficaces y rápidos para garantizar su aplicación en la práctica y si las sanciones previstas no son eficaces y suficientemente disuasorias. **En vista de lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que:**

- i) comunique información exhaustiva sobre la duración media de los procedimientos judiciales y de los procedimientos ante la ETA, junto con detalles sobre los medios de reparación proporcionados y, el número de reclamaciones rechazadas, así como los motivos por los cuales fueron rechazadas;**
- ii) comunique información sobre las disposiciones legales en virtud de las cuales se pueden subsanar los actos de discriminación antisindical distintos del despido, y la forma en que se aplican, y iii) lleve a cabo, en consulta con los interlocutores sociales, un examen exhaustivo de la eficacia de los mecanismos de protección existentes contra la discriminación antisindical. La Comisión pide al Gobierno que facilite información a este respecto.**

Artículo 2. Adecuada protección contra los actos de injerencia. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que tomara medidas para adoptar disposiciones legislativas específicas que prohíban tales actos de injerencia por parte del empleador y que establezcan, de manera explícita, procedimientos de recurso rápidos, junto con sanciones eficaces y suficientemente disuasorias.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, además de las disposiciones del Código del Trabajo, la autonomía de los sindicatos está regulada por la Ley CLXXV de 2011 sobre el derecho de

asociación y el Código Civil. La Comisión toma nota de la descripción detallada que hace el Gobierno de las diversas disposiciones de las leyes mencionadas y de la indicación de que, dado que la Ley LV de 2000 sobre la promulgación del Convenio forma parte del sistema jurídico húngaro, en consecuencia, el artículo 2 del Convenio también debería considerarse aplicable. La Comisión observa, sin embargo, que ni la Ley LV de 2000, que contiene la traducción oficial húngara del Convenio, ni los demás instrumentos legislativos mencionados por el Gobierno, incluyen disposiciones que prohíben y sancionan específicamente los actos de injerencia contemplados en el artículo 2 del Convenio. **En consecuencia, la Comisión se ve obligada a reiterar su comentario anterior y solicitar al Gobierno que tome medidas para adoptar disposiciones legislativas específicas que prohíban tales actos de injerencia por parte del empleador y que prevean expresamente procedimientos de recurso rápidos, junto con sanciones eficaces y suficientemente disuasorias.**

Artículo 4. Fomento de la negociación colectiva. Requisitos de representatividad. La Comisión toma nota de la explicación del Gobierno de que el umbral uniforme del 10 por ciento para la conclusión de convenios colectivos fijado por la legislación se estableció con el objetivo de mejorar las negociaciones colectivas y simplificar las condiciones anteriores fijadas en relación con la capacidad de concluir convenios colectivos. El Gobierno añade que la desviación del umbral del 10 por ciento: i) permitiría a los sindicatos con un apoyo fragmentado por debajo del umbral del 10 por ciento ejercer el derecho a llevar a cabo negociaciones colectivas de forma conjunta y a concluir convenios colectivos, y ii) podría apartar a un sindicato o a una confederación que por sí sola alcance el umbral del 10 por ciento. La Comisión toma nota de las observaciones recibidas del grupo de trabajadores del NILOC en el sentido de que la ley restringe la «coalición» de sindicatos para la negociación colectiva en los casos en que ningún sindicato alcance el umbral del 10 por ciento. **La Comisión pide al Gobierno que, previa consulta con los interlocutores sociales representativos, examine la posibilidad de permitir la coalición de sindicatos en el lugar de trabajo en los casos en que ningún sindicato alcance la representatividad requerida a título individual.**

Negociación con los comités de empresa. La Comisión toma nota de las observaciones del grupo de trabajadores del NILOC sobre la posibilidad de que los comités de empresa lleguen a un acuerdo con el empleador en relación con las condiciones de trabajo (excepto en materia de remuneración). La Comisión toma nota de que, según la redacción del artículo 268, 1), del Código del Trabajo, «Dichos acuerdos pueden concluirse con la condición de que el empleador no esté cubierto por un convenio colectivo que haya concluido, o de que no haya un sindicato con derecho a concluir un convenio colectivo». La Comisión observa que, en virtud de esta disposición, un empleador tiene derecho a celebrar un convenio colectivo con un comité de empresa, aunque exista una organización sindical en la empresa, siempre que esta no alcance el umbral de representatividad fijado por la legislación para poder negociar colectivamente. La Comisión recuerda que el artículo 4 del Convenio se refiere a la negociación colectiva entre, por una parte, los empleadores o las organizaciones de empleadores, y, por otra parte, las organizaciones de trabajadores, y que considera que, a efectos de garantizar un fomento eficaz de la capacidad de negociación de las organizaciones de trabajadores, las negociaciones con actores no sindicales solo debería ser posible en ausencia de sindicatos en el nivel respectivo. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que, previa consulta con los interlocutores sociales representativos, revise en consecuencia el artículo 268, 1), del Código del Trabajo.**

Ámbito material de la negociación colectiva en las entidades de titularidad pública. En sus comentarios anteriores, en relación con el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), la Comisión pidió al Gobierno que indicara qué materias estaban excluidas del ámbito de la negociación colectiva en el caso de las entidades de titularidad pública. La Comisión entiende que estas normas se refieren principalmente a los trabajadores del sector público no adscritos a la administración del Estado y que, por lo tanto, están plenamente cubiertos por el presente convenio.

La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno de que los artículos 204-208 del Código del Trabajo establecen las normas sobre el empleo en las entidades de titularidad pública. Estas normas son obligatorias y no pueden ser derogadas ni por un individuo ni por un convenio colectivo (artículo 213, f),

del Código del Trabajo). Estas normas abarcan: el periodo de preaviso y la indemnización por despido, las excepciones al tiempo de trabajo (es decir, la interrupción del trabajo, excepto para el trabajo en espera o «stand-by»; el tiempo de viaje), no se puede prescribir un tiempo de trabajo diario completo más breve que el tiempo de trabajo diario completo general en el empleo por una entidad de titularidad pública, excepto para prevenir un riesgo o peligro para la salud (artículo 205, 3), del Código del Trabajo). Por último, no se permite la derogación de las disposiciones de los capítulos XIX-XXI del Código del Trabajo que regulan las relaciones laborales (artículo 206 del Código del Trabajo). Los capítulos XIX-XXI se refieren a la reglamentación relativa a la creación, el funcionamiento y la disolución de los comités de empresa y los sindicatos, incluidas las normas relativas a las asignaciones de tiempo previstas para los responsables sindicales. El Gobierno indica que dichas normas eran necesarias por el especial «estatuto jurídico» y el papel económico que desempeñan las entidades de titularidad pública para garantizar una gestión eficiente y la prevención del abuso de los activos del Estado, la mejora de la aplicación del interés público, el desempeño de las funciones públicas, la publicidad relacionada con los objetivos de la comunidad y para mejorar la opinión pública de las empresas.

La Comisión recuerda que los trabajadores de las empresas comerciales o industriales estatales están plenamente cubiertos por el Convenio. Si bien las características especiales de la administración pública pueden permitir cierta flexibilidad, las medidas legislativas adoptadas unilateralmente por las autoridades para restringir el alcance de las cuestiones negociables suelen ser incompatibles con el Convenio, y las discusiones tripartitas son un método especialmente adecuado para resolver estas dificultades. Si bien toma nota de la justificación aportada por el Gobierno, la Comisión opina que las materias excluidas de la negociación colectiva en las entidades de titularidad pública en virtud de los artículos 205-206 van más allá de las restricciones compatibles con el Convenio. **En consecuencia, la Comisión pide al Gobierno que inicie conversaciones con los interlocutores sociales para revisar las referidas restricciones del ámbito material de la negociación colectiva en las entidades de titularidad pública.**

La negociación colectiva en la práctica. La Comisión toma nota de los datos proporcionados por el Gobierno sobre el número de convenios colectivos para el periodo 2012-2019. Tomando nota de la observación del grupo de trabajadores del NILOC de que no está claro, a partir de los datos, a qué se refiere el número de convenios, la Comisión no obstante observa que, en el sector privado, a pesar de un pequeño aumento en el número de convenios colectivos (de 942 en 2012 a 1011 en 2019), el número de trabajadores cubiertos disminuyó en el mismo periodo de tiempo (de 442 723 a 397 650). En el sector público, tanto el número de convenios como el número de trabajadores cubiertos se redujo en una mayor proporción (de 1 735 a 820 y de 261 401 a 193 695). En cuanto a los datos disponibles para los convenios colectivos que cubren a más de un empleador o institución, los datos indican una tendencia ligeramente ascendente en el sector privado (de 81 a 84 y de 204 585 a 229 477), aunque los datos de los convenios colectivos que cubren a más de una institución en el sector público, solo se refieren al convenio concluido entre el Centro de Salud del Estado, en 2018, que cubre a 56 612 trabajadores. La Comisión también observa que, según los datos disponibles en ILOSTAT, la tasa de cobertura de la negociación colectiva en Hungría en 2019 se situó en el 17,8 por ciento. En cuanto a la negociación colectiva a nivel sectorial, la Comisión toma nota de que en la actualidad existen tres convenios colectivos sectoriales extendidos en la construcción, el turismo y la hostelería, y el sector eléctrico. La Comisión toma nota de la información comunicada por el grupo de trabajadores del NILOC, según la cual se ha producido un descenso significativo en el funcionamiento de los Comités de Diálogo Sectorial, debido en parte a un menor apoyo gubernamental a su funcionamiento. El grupo de trabajadores también indica que las recientes enmiendas a las disposiciones sobre la extensión de los convenios colectivos complican aún más y aumentan la burocracia de la opción de extensión. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios sobre la observación anterior del grupo de trabajadores acerca del mecanismo de la opción de extensión y que facilite información sobre las normas relativas a la negociación colectiva sectorial, incluso con respecto a la extensión de los convenios colectivos. Por último, la Comisión pide al Gobierno que siga comunicando información sobre el número de convenios colectivos suscritos, los sectores**

afectados y la proporción de la fuerza de trabajo cubierta por los convenios colectivos, y que proporcione también las mismas estadísticas, cuando estén disponibles, para los acuerdos de trabajo.

La Comisión espera que la asistencia técnica solicitada a la Oficina contribuya a la plena aplicación del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica.

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

Indonesia

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1998)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Indonesia (KSPI), de la Confederación Sindical Indonesia para la Prosperidad (KSBSI) y de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 31 de agosto y el 2 y el 6 de septiembre de 2021, respectivamente, que se refieren a las cuestiones que la Comisión plantea a continuación. La Comisión también toma nota del alegato de la CSI de que la Ley núm. 11 de 2020 o Ley Ómnibus de Creación de Empleo restringe el derecho a la huelga, ya que otorga a los agentes de policía una importante discrecionalidad para encarcelar o multar a los miembros del sindicato por participar o invitar a otros a participar en una acción de huelga legal. La Comisión entiende que la Ley Ómnibus está siendo revisada. **La Comisión pide al Gobierno que presente sus comentarios sobre los alegatos de la CSI y que proporcione información sobre la revisión de la ley y su reglamento.**

Derechos sindicales y libertades civiles. La Comisión había solicitado anteriormente al Gobierno que entablara discusiones tripartitas a efectos de garantizar la aplicación efectiva de un código de conducta para las manifestaciones y acciones colectivas de los trabajadores. Si bien toma nota de la indicación del Gobierno de que se celebraron discusiones tripartitas sobre los procedimientos para gestionar las manifestaciones y acciones colectivas legales, la Comisión toma nota con **preocupación** del alegato de la CSI sobre la violencia y las detenciones por parte de la policía en relación con una acción de huelga de más de un millón de trabajadores contra la Ley Omnibus. La CSI denuncia el uso de cañones de agua y gases lacrimógenos que provocaron lesiones a 32 miembros de la Federación de Trabajadores del Metal de Indonesia, en Bekasi, y las detenciones de 183 trabajadores en el sur de Sumatra, 200 trabajadores en Yakarta y otros 10 trabajadores por hacer huelga fuera del horario laboral. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la acción de huelga fue anárquica y perturbó la paz y el orden públicos. El Gobierno añade que tenía derecho a actuar con decisión contra las huelgas ilegales llevadas a cabo en violación de la legislación nacional que estableció el foro tripartito como el foro legal para la discusión de las cuestiones de política laboral. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre el resultado de las discusiones tripartitas y sobre los progresos realizados en relación con cualquier medida acordada para garantizar la aplicación efectiva de un código de conducta para las manifestaciones de los trabajadores y las acciones colectivas. Recordando que, en los casos de huelga, las autoridades solo deben recurrir al uso de la fuerza en circunstancias excepcionales y en situaciones de gravedad en las que exista una grave amenaza de desorden público, y que dicho uso de la fuerza debe ser proporcional a las circunstancias, la Comisión insta al Gobierno a que indique todas las medidas adoptadas o previstas para garantizar la aplicación de dicho principio.**

La Comisión esperaba anteriormente que el Gobierno aclarara que los artículos 160 y 335 del Código Penal, relativos respectivamente a la «instigación» y a los «actos molestos» contra los empleadores, no se aplican a las actividades sindicales abstractas. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el Código Penal se aplica a todos los ciudadanos sin hacer ninguna distinción entre las actividades sindicales y las de otro tipo. El Gobierno añade que el Código está siendo objeto de una enmienda, teniendo en cuenta la normativa vigente. **La Comisión pide al Gobierno que garantice que el**

Código Penal enmendado excluya las actividades sindicales legales del ámbito de aplicación de los artículos 160 y 335 del Código. La Comisión pide asimismo al Gobierno que proporcione información sobre toda evolución al respecto.

Artículo 2 del Convenio. Derecho de sindicación de los funcionarios públicos. La Comisión había expresado anteriormente su confianza en que el Gobierno adoptaría la normativa de aplicación para dar efecto al derecho de los funcionarios públicos de constituir organizaciones que estimaran convenientes y de afiliarse a las mismas. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la Ley de Sindicatos se aplica a los trabajadores del sector privado, mientras que los funcionarios públicos están comprendidos en la Ley núm. 5 de 2014, relativa a los funcionarios públicos. Además, la Constitución (artículo 28, E) otorga a los funcionarios públicos, en su calidad de ciudadanos, el derecho a afiliarse a cualquier organización profesional que estimen conveniente. La Comisión toma nota asimismo de que el Gobierno se refiere a la obligación impuesta a los funcionarios públicos, dependiendo de su estatuto, de afiliarse a la respectiva organización profesional de Cargos Funcionales (JF) o a la KORPRI, un foro profesional del que los funcionarios pasan a ser miembros automáticamente en el momento de su admisión al servicio. La Comisión observa que estas organizaciones no parecen ser organizaciones en el sentido previsto por el Convenio, ni equivalentes a las organizaciones de trabajadores del sector privado. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar el derecho de los funcionarios públicos a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a las mismas, como es su derecho en virtud del Convenio, y que proporcione información sobre todas las medidas adoptadas a tal fin.**

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades. La Comisión había solicitado anteriormente al Gobierno que proporcionara información sobre el número de conflictos de intereses remitidos a la conciliación y a la mediación, y los remitidos al tribunal de trabajo sin el consentimiento de las partes. La Comisión toma debida nota de la indicación del Gobierno de que entre enero y julio de 2021 se registraron 92 casos de este tipo, y ninguno fue remitido al tribunal del trabajo.

La Comisión había invitado anteriormente al Gobierno a discutir, en el marco del Consejo Nacional Tripartito, el efecto del Decreto Presidencial núm. 63/2004 sobre la seguridad de los objetos vitales nacionales (NVO) y del Decreto núm. 466/2014 del Ministerio de Industria (MOI), que permite a las empresas o a las zonas industriales solicitar la asistencia de la policía y de los militares en caso de perturbación o de amenaza a los NVO en su territorio. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el MOI determina los NVO, y el Decreto Presidencial extiende la aplicación de las medidas de seguridad contra las amenazas a los NVO al público, incluidos los sindicatos. El Gobierno informa que la Constitución (artículo 28, E) y la Ley de Sindicatos garantizan el derecho a asociarse, negociar y realizar actividades sindicales en las empresas que forman parte de los NVO. El Gobierno informa que presentará una propuesta para discutir el impacto de las leyes y reglamentos relacionados con las NVO en la Institución Nacional de Cooperación Tripartita. Recordando que ya había tomado nota de los alegatos de la KSPI y de la KSBSI de que estos decretos se utilizan para suprimir el ejercicio de la libertad sindical, incluyendo ejemplos al respecto, la Comisión **lamenta** que la aplicación de los Decretos mencionados no haya sido aún discutida con los interlocutores sociales. **La Comisión insta al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias para garantizar que dicha discusión tenga lugar sin más demora.**

Artículo 4. Disolución y suspensión de las organizaciones por parte de la autoridad administrativa. La Comisión había solicitado anteriormente al Gobierno que indicara si el artículo 42 de la Ley de Sindicatos podía utilizarse conjuntamente con los artículos 21 y 31 para disolver sindicatos. La Comisión toma debida nota de la indicación del Gobierno de que los artículos 42, 21 y 31 de la Ley no pueden ser invocados conjuntamente para disolver sindicatos.

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

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Confederación Sindical Indonesia para la Prosperidad (KSBSI) y la Confederación Sindical de Indonesia (KSPI), recibidas el 6 de septiembre de 2021, el 1.º de septiembre de 2021, y el 31 de agosto de 2021, respectivamente, y de las respuestas del Gobierno a las mismas.

La Comisión toma nota de que algunas de estas observaciones se refieren al impacto en la aplicación del Convenio de la Ley núm. 11 de 2020 sobre la Creación de Empleo (la denominada «Ley Omnibus»). La Comisión toma nota a este respecto de que: i) la preocupación expresada por la KSPI acerca de que la ley exponga a ciertas categorías de trabajadores a un mayor riesgo de discriminación antisindical, y ii) las preocupaciones expresadas por la CSI acerca de que la «Ley Omnibus» limitaría el alcance de los convenios colectivos, en particular para los trabajadores de las microempresas y las pequeñas empresas. La Comisión toma nota a este respecto de que, según indica el Gobierno, la ley está en consonancia con el artículo 4 del Convenio, ya que el salario en las microempresas y las pequeñas empresas se determina sobre la base del acuerdo concluido entre el empleador y los trabajadores, y la regulación el salario en este sector tiene por objeto proteger el salario de los trabajadores, considerando la capacidad potencialmente escasa de los empleadores del sector para remunerar a los trabajadores. **Tomando nota de que la ley está siendo revisada a consecuencia de una decisión del Tribunal Constitucional (25 de noviembre de 2021), la Comisión pide al Gobierno que examine las preocupaciones expresadas por los sindicatos ante el Consejo Tripartito Nacional con el fin de garantizar la plena conformidad de la ley revisada con el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre el proceso de revisión en curso y que proporcione una copia y una traducción de la ley una vez se haya adoptado.**

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que facilitara estadísticas sobre las quejas de discriminación antisindical y que comunicara información sobre si estas quejas se presentaban ante los tribunales y sobre las reparaciones acordadas o las sanciones impuestas. La Comisión observa que el Gobierno se limita a indicar que, entre 2019 y 2020, se registraron seis casos de discriminación antisindical y que pide a las partes pertinentes de tales casos que proporcionen aclaraciones. La Comisión toma nota de que la KSBSI indica que denuncia casos de discriminación antisindical y de injerencia en múltiples empresas. **La Comisión pide al Gobierno que responda a estas alegaciones y que proporcione estadísticas sobre el número de quejas de discriminación antisindical y de injerencia presentadas, el número de quejas presentadas ante los tribunales, las reparaciones acordadas y las sanciones impuestas, y la duración promedio de los procedimientos en cada categoría.**

Artículo 2. Protección adecuada contra los actos de injerencia. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que informara sobre los progresos realizados en lo que respecta a la revisión del artículo 122 de la Ley de Recursos Humanos, que permite que el empleador esté presente en los procedimientos de votación de los sindicatos. La Comisión toma nota con **preocupación** de que el Gobierno está satisfecho con la disposición y no considera necesario enmendarla. El Gobierno indica que la disposición tiene por objeto garantizar que no se ejerza presión sobre los trabajadores durante una votación por el hecho de no estar afiliados a un sindicato. El Gobierno añade que la disposición es útil en las empresas en las que la mayoría de la fuerza de trabajo no está sindicalizada, y que no ha recibido quejas de injerencia por parte de los empleadores durante el procedimiento de votación. **Al tiempo que pone de relieve la necesidad de garantizar protección adecuada contra los actos de injerencia en la práctica, la Comisión espera que el Gobierno enmiende el artículo 122 de la Ley de Recursos Humanos, a fin de prohibir que el empleador esté presente durante los procedimientos de votación. La Comisión pide al Gobierno que comunique información a este respecto.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que revisara los artículos 5, 14 y 24 de la Ley núm. 2 de 2004 o la Ley sobre la Solución de Conflictos Laborales (Ley de IRDS), a fin de garantizar que el arbitraje obligatorio durante la negociación colectiva solo pudiera invocarse en circunstancias excepcionales. La Comisión toma nota de que, según el Gobierno, no está considerando revisar con carácter de urgencia los artículos arriba mencionados, ya que solo ha habido un caso de conflicto de intereses en lo que respecta al arbitraje obligatorio. La Comisión recuerda que el arbitraje obligatorio solo es aceptable: i) en los servicios esenciales en el sentido estricto del término; ii) en los casos de conflicto en la función pública respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado; iii) cuando, tras negociaciones prolongadas e infructuosas, puede justificarse la intervención de las autoridades, si es obvio que el bloqueo de las mismas no será superado sin una iniciativa de su parte; o iv) en caso de crisis aguda ([Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 247). **Por consiguiente, insta al Gobierno a que adopte medidas para enmendar los artículos 5, 14 y 24 de la Ley de IRDS, a fin de garantizar el pleno respeto del principio de negociación colectiva libre y voluntaria.**

Reconocimiento de las organizaciones con fines de negociación colectiva. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que proporcionara estadísticas sobre el número de convenios colectivos concluidos a nivel de empresa y sobre la cobertura de los trabajadores por dichos convenios colectivos. El Gobierno indica que, en agosto de 2021, había 16 194 convenios colectivos concluidos en 34 provincias del país, y añade que los datos estadísticos recopilados anualmente, entre 2016 (13 371 convenios) y 2021, han mostrado un incremento (21,1 por ciento) del número de acuerdos colectivos concluidos. El Gobierno indica que se han registrado convenios colectivos concluidos tras las negociaciones entabladas entre el personal directivo y los sindicatos. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando estadísticas sobre el número de convenios colectivos, especificando los sectores de actividad de que se trate y el número de trabajadores cubiertos.**

Negociación colectiva a nivel sectorial. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que comunicara información sobre los progresos realizados en lo que respecta al ejercicio experimental para promover la negociación colectiva en Bekasi, y su impacto en la negociación colectiva a nivel sectorial y regional. La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad Social llevó a cabo varias actividades de fortalecimiento de capacidades denominadas «Formación de instructores encaminada a la adquisición de competencias para negociar convenios colectivos», destinadas a los sindicatos y los empleadores, cuyo objetivo era mejorar las competencias para la negociación y promover el incremento del número de convenios colectivos. El Gobierno indica que entre los instructores figuraban miembros de grupos tripartitos de toda Indonesia, y que las actividades de formación han conducido al aumento del 21,1 por ciento del número de convenios colectivos concluidos entre 2016 y 2021. El Gobierno señala que las normas promulgadas serían difíciles de aplicar a nivel sectorial, ya que los convenios colectivos sectoriales solo hacen referencia a cuestiones generales, mientras que las cuestiones específicas son reguladas por convenios colectivos a nivel de empresa. Por lo tanto, el Gobierno indica que está centrando sus esfuerzos en promover la conclusión de convenios colectivos a nivel de empresa, con miras a evitar conflictos en el futuro. La Comisión considera que, en la práctica, se trata de una cuestión que incumbe sobre todo a las partes; estas, en inmejorable posición para decidir cuál es el nivel más adecuado para llevar a cabo la negociación, podrían incluso adoptar, si así lo desearan, un sistema mixto de acuerdos marco, complementados por convenios en el ámbito local o acuerdos de empresa ([Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 222). **Recordando que la negociación colectiva debería ser posible a todos los niveles, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para promover también la negociación colectiva a nivel sectorial y regional, y que proporcione información a este respecto.**

Zonas francas industriales (ZFI). La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que examinara en el marco del Consejo Tripartito Nacional las preocupaciones expresadas por la CSI, la KSBSI y la KSPI relativas a la presunta denegación de los derechos consagrados en el Convenio a los trabajadores de las ZFI. La

Comisión toma nota de que el Gobierno indica que no existen zonas específicas designadas como ZFI, sino varias zonas, denominadas de una manera diferente, que elaboran productos de exportación. El Gobierno indica que, durante las consultas tripartitas, pidió información a los sindicatos sobre las quejas de discriminación antisindical y de injerencia, y está a la espera de recibir dicha información. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los derechos consagrados en el Convenio se garanticen a todos los trabajadores en todas las zonas, equivalentes a las ZFI, en las que se elaboran productos de exportación, y que siga informándole de los progresos realizados en las consultas tripartitas mencionadas anteriormente. La Comisión pide asimismo al Gobierno que comunique información sobre el número de convenios colectivos vigentes en las zonas mencionadas, y que indique asimismo el número de trabajadores cubiertos. A este respecto, la Comisión también pide al Gobierno que proporcione información, incluidos datos estadísticos, sobre cualquier tendencia en la cobertura de los convenios colectivos concluidos en las zonas mencionadas.**

Iraq

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

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, en relación con cuestiones examinadas por la Comisión en el presente comentario. Asimismo, toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, sobre los debates que tuvieron lugar en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en relación con la aplicación del Convenio.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión, mayo-junio de 2022)

La Comisión toma nota del debate que tuvo lugar en junio de 2022 en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (la Comisión de la Conferencia) sobre la aplicación del Convenio por Iraq. La Comisión observa que la Comisión de la Conferencia, después de tomar nota con preocupación de que existen importantes problemas de cumplimiento del Convenio en la legislación y la práctica en lo que respecta a la protección contra la discriminación antisindical, la falta de pluralismo sindical y la promoción de la negociación colectiva sin injerencias, instó al Gobierno a: i) proporcionar información sobre las medidas adoptadas o previstas para fomentar y promover la negociación colectiva voluntaria, el número de convenios colectivos concluidos y en vigor en el país, así como sobre los sectores concernidos y el número de trabajadores cubiertos por esos convenios; ii) prohibir los actos de injerencia indebida en la constitución, el funcionamiento y la administración de los sindicatos y prever procedimientos de recursos, reforzados por sanciones eficaces y disuasorias; iii) adoptar medidas legales y prácticas para garantizar la protección contra la discriminación antisindical, en particular mediante un acceso efectivo y rápido a los tribunales, compensaciones adecuadas y la imposición de sanciones suficientemente disuasorias, y iv) adoptar todas las medidas legales y prácticas apropiadas para asegurar que los derechos sindicales puedan ejercerse en condiciones normales, respetando los derechos humanos básicos y en un clima exento de violencia, presión, miedo y amenazas de cualquier tipo.

La Comisión de la Conferencia también invitó al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos de la OIT y a presentar una memoria a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022.

La Comisión toma nota de que, desde que se realizaron los debates en la Comisión de la Conferencia, el Gobierno ha solicitado la asistencia técnica de la OIT en relación con la reforma de la Ley de Sindicatos y con las actividades de sensibilización en los distintos organismos gubernamentales y el Parlamento. La Comisión también toma nota de que la Oficina presentó los comentarios técnicos

solicitados sobre el proyecto de ley de sindicatos. La Comisión saluda las indicaciones del Gobierno de que está dispuesto a invitar a una misión de contactos directos a visitar Iraq. La Comisión entiende que la misión no se ha realizado aún debido a la situación política, pero que el acuerdo provisional actual con la Oficina es que la misión de contactos directos visite Irak durante el primer trimestre de 2023.

Libertades civiles. La Comisión toma nota de las conclusiones de la Comisión de la Conferencia sobre la necesidad de que el Gobierno adopte todas las medidas legales y prácticas apropiadas para asegurar que los derechos sindicales puedan ejercerse en condiciones normales, respetando los derechos humanos básicos y en un clima exento de violencia, presión, miedo y amenazas de cualquier tipo. Tomando nota de la información proporcionada por la CSI a este respecto, la Comisión recuerda que los órganos de control de la OIT han insistido constantemente en la interdependencia entre las libertades civiles y los derechos sindicales, subrayando que un movimiento sindical verdaderamente libre e independiente solo puede desarrollarse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones ([Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafos 59-60). **La Comisión pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que los sindicatos, sus dirigentes y sus miembros puedan ejercer sus derechos en virtud del Convenio, incluida la negociación colectiva, con pleno respeto de sus libertades civiles.**

Monopolio sindical. La Comisión había recordado anteriormente la necesidad de eliminar todos los obstáculos al pluralismo sindical y tomó nota con interés de la indicación del Gobierno de que la Decisión Gubernamental núm. 8750, de 2005, había sido derogada. También pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para derogar la Ley sobre Organizaciones Sindicales núm. 52, de 1987. A este respecto, la Comisión toma nota de las observaciones de la CSI en las que se destaca el impacto negativo que tiene sobre la libertad sindical el artículo 21 de la mencionada Ley de Sindicatos, que establece que la Federación General de Sindicatos es el órgano supremo de los sindicatos. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se ha iniciado un proceso para modificar esta ley y ha presentado una solicitud a la OIT para que formule comentarios sobre el nuevo proyecto de ley. La Comisión toma nota de que el proyecto de ley establece que «el Estado garantizará el derecho a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a ellas por parte de los trabajadores, los empleados y los autónomos en todos los sectores, sin ningún tipo de discriminación» y saluda el hecho de que esta disposición parece estar dirigida a abordar las preocupaciones planteadas en repetidas ocasiones sobre las limitaciones legislativas a la pluralidad sindical. **Recordando que la capacidad de los trabajadores de elegir el sindicato que les ha de representar es un elemento importante del principio de la negociación colectiva libre y voluntaria, la Comisión espera que se elimine pronto de la legislación cualquier obstáculo que siga existiendo para el pluralismo sindical.**

La Comisión observa además que el artículo 1, 12) del nuevo proyecto de ley de sindicatos define a la organización sindical más representativa como «la organización con mayor número de afiliados», mientras que el artículo 50 dispone que «las organizaciones más representativas de los trabajadores y de los empleados se determinan de acuerdo con las normas elaboradas mediante el diálogo tripartito entre el Gobierno, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores». En relación al criterio que se aplica para determinar la representatividad de las organizaciones a los fines de la negociación colectiva, la Comisión hace hincapié en la importancia de garantizar, en caso de controversia, que esos criterios sean objetivos, precisos y que estén preestablecidos a fin de evitar cualquier parcialidad o abuso ([Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 228). Observando que el artículo 1, 12) se refiere únicamente a un criterio numérico, la Comisión recuerda asimismo que la práctica demuestra que los criterios utilizados para determinar la representatividad de las organizaciones pueden dividirse a grandes rasgos en criterios cuantitativos (afiliación, cobertura geográfica/sectorial, importancia económica del sector o del territorio) y cualitativos (independencia financiera/organizativa, respeto de los principios democráticos, estatuto jurídico e influencia). En el caso de las consultas a nivel nacional relativas a cuestiones generales de política social y económica y en situaciones de transición económica y política, puede ser más importante garantizar que todas las organizaciones pertinentes estén representadas y no solo las organizaciones con más miembros, a fin de garantizar una toma de

decisiones plenamente informada y un amplio apoyo al proceso y sus resultados. Por otro lado, los criterios cuantitativos pueden desempeñar un papel más importante a la hora de determinar qué sindicato puede participar en la negociación a nivel de empresa. **La Comisión invita al Gobierno a tener en cuenta los elementos mencionados anteriormente cuando negocie con los interlocutores sociales con vistas a establecer los criterios de representatividad de los sindicatos y las organizaciones de empleadores. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información a este respecto.**

Ámbito de aplicación del Convenio. Funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado. La Comisión había pedido al Gobierno que garantizara que los derechos del Convenio son aplicables a todos los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado. Tomó nota de que el artículo 3 del Código del Trabajo establece que sus disposiciones no se aplican a «los funcionarios públicos designados en conformidad con la Ley sobre la Función Pública o un texto legal especial» ni a «los miembros de las fuerzas armadas, la policía y las fuerzas de seguridad interna». La Comisión también toma nota de las alegaciones de la CSI de que el artículo 10 de la Resolución del Consejo Revolucionario núm. 115, de 1987, también prohíbe la creación de sindicatos en el sector público. La Comisión recuerda, una vez más, que el Convenio cubre a todos los trabajadores y empleadores, y a sus respectivas organizaciones, tanto en el sector privado como en el público, independientemente de que el servicio sea esencial, y que las únicas excepciones autorizadas se refieren a las fuerzas armadas y a la policía, así como a los funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado. También recuerda 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, de servicios municipales o de entidades descentralizadas, docentes del sector público, personal del sector de los transportes, etc.) deberían beneficiarse de las garantías previstas en el Convenio. La Comisión observa que, si bien el nuevo proyecto de ley de sindicatos parece ampliar el derecho de sindicación a todos los sectores, su artículo 3, 2) y 1), excluye de su ámbito de aplicación a los «sindicatos y asociaciones establecidos de conformidad con una legislación específica». **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que garantice que todos los funcionarios públicos que no estén adscritos a la administración del Estado se beneficien de los derechos consagrados en el Convenio y que especifique en qué textos legislativos se reconocen dichos derechos. También solicita al Gobierno que aclare si la Resolución del Consejo Revolucionario núm. 115, de 1987, sigue en vigor y, en caso afirmativo, que se asegure de que su contenido está en consonancia con los requisitos del Convenio.**

Artículo 1 del Convenio. Protección contra los actos de discriminación antisindical. Sanciones suficientemente disuasorias. La Comisión había tomado nota de que el artículo 11, 2) del Código del Trabajo establece que cualquier persona que infrinja los artículos relativos a la discriminación deberá ser castigada con una pena de prisión por un periodo no superior a seis meses y una multa que no sea superior a 1 millón de dinares iraquíes (aproximadamente 685 dólares de Estados Unidos) o con cualquiera de las dos sanciones. Consideró que el referido importe de la multa puede no ser adecuado para disuadir y prevenir la repetición de actos de discriminación antisindical, en especial en las grandes empresas. La Comisión toma nota de que el artículo 10 del nuevo proyecto de ley de sindicatos prohíbe toda forma de discriminación contra los trabajadores o empleados por su participación en cualquier actividad sindical y que los artículos 45-47 protegen a los miembros de los sindicatos, a los representantes de los trabajadores y a sus organizaciones contra cualquier infracción de las disposiciones de la ley. La Comisión saluda el hecho de que estos proyectos de disposiciones también introducen sanciones sustancialmente más significativas para las infracciones de la ley, en comparación con las del Código del Trabajo, incluidas las sanciones que van de 5 a 10 millones de dinares iraquíes (aproximadamente de 3 450 a 6 900 dólares de los Estados Unidos), la exigencia de reincorporación, y la posibilidad de encarcelamiento durante no menos de un mes y no más de seis meses para ciertos tipos de infracciones. Al mismo tiempo, la Comisión observa que el proyecto de disposiciones mencionado solo se refiere a los despidos antisindicales y no menciona otros actos de discriminación antisindical, incluidos los realizados en el momento de la contratación y durante la relación de trabajo. A la luz de las alegaciones de la CSI

sobre los continuos y generalizados actos de discriminación antisindical, la Comisión también recuerda que las sanciones, aunque sean lo suficientemente elevadas, no tendrán un efecto disuasorio si no son aplicadas sistemáticamente por las autoridades administrativas o judiciales competentes. **La Comisión pide al Gobierno que adapte las disposiciones pertinentes del nuevo proyecto de ley de sindicatos para incluir una clara prohibición de todo tipo de medidas discriminatorias por razón de la afiliación sindical o de las actividades sindicales, tanto en el momento de la contratación como durante el empleo, incluidas las exclusiones del proceso de contratación, la terminación del empleo, los traslados, las exclusiones para la obtención de ascensos, los descensos de categoría y otros actos perjudiciales para el trabajador. También pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que: i) las sanciones efectivamente impuestas en los casos de discriminación antisindical sean suficientemente disuasorias, y ii) las autoridades policiales y judiciales pertinentes sean conscientes de los problemas persistentes relativos a los actos de discriminación antisindical en Iraq y comprendan su papel a la hora de garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales pertinentes. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las sanciones impuestas en la práctica.**

Despidos antisindicales. La Comisión había tomado nota de que el artículo 145 del Código del Trabajo establece que cuando se haya impuesto la sanción de despido a un trabajador, dicha decisión puede ser impugnada en un plazo de treinta días ante el Tribunal del Trabajo. Sin embargo, también tomó nota de que el Código del Trabajo no especifica qué sanciones son aplicables en caso de despido antisindical. A este respecto, la Comisión acoge con satisfacción la inclusión del apartado 3 del artículo 45 en el nuevo proyecto de ley de sindicatos, que contiene el derecho a la reincorporación de los trabajadores que han sido despedidos debido a su participación en actividades sindicales lícitas. **La Comisión pide al Gobierno que garantice que el recurso de readmisión propuesto en el nuevo proyecto de ley de sindicatos en relación con el despido como acto de discriminación antisindical vaya acompañado de una indemnización retroactiva que actúe como sanción disuasoria y garantice una reparación adecuada.**

Procedimientos rápidos de apelación. La Comisión había tomado nota de que los trabajadores pueden presentar una queja ante el Tribunal del Trabajo cuando estén expuestos a cualquier forma de discriminación en el empleo y la ocupación. A este respecto, la Comisión observa que el apartado 3 del artículo 45 del nuevo proyecto de ley de sindicatos incluye un plazo de quince días para la reincorporación a partir de la fecha del despido. **Al tiempo que subraya la importancia de establecer procedimientos rápidos para resolver los casos de despido antisindical de forma efectiva, la Comisión invita al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que las reparaciones propuestas en el nuevo proyecto de ley de sindicatos en relación con el despido antisindical puedan aplicarse efectivamente en la práctica.**

Artículo 2. Protección contra los actos de injerencia. La Comisión había tomado nota de que el Código del Trabajo no contiene ninguna disposición que prohíba explícitamente los actos de injerencia. A este respecto, saluda la inclusión del artículo 44 en el nuevo proyecto de ley de sindicatos, que prohíbe específicamente los actos de injerencia. Como ya se ha señalado en relación con las sanciones por actos de discriminación antisindical, la Comisión considera que las sanciones por actos de injerencia deben ser eficaces y suficientemente disuasorias. **La Comisión pide al Gobierno que garantice que las reparaciones propuestas en el nuevo proyecto de ley de sindicatos en relación con los actos de injerencia puedan aplicarse eficaz y rápidamente en la práctica y sean lo suficientemente disuasorias para prevenir y sancionar los actos de injerencia.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva en la legislación y en la práctica. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre el marco legislativo del Código del Trabajo que regula la negociación colectiva. Sin embargo, toma nota de que el Gobierno indica que aún no se ha celebrado ningún convenio colectivo en el país. La Comisión considera que el hecho de que no exista ningún convenio colectivo en Iraq sugiere que existen serios impedimentos, ya sea en la legislación o en la práctica, para el ejercicio libre y voluntario de la negociación colectiva. A este respecto, destacando la obligación de promover la negociación colectiva libre y voluntaria establecida por el artículo 4 del Convenio, la Comisión recuerda que la negociación colectiva no debe verse obstaculizada por la

insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas. También señala a la atención del Gobierno los medios para facilitar y promover la negociación colectiva que figuran en la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) que tienen por objeto la aplicación efectiva de los principios generales establecidos en el *artículo 4* del Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que garantice que su marco jurídico permita el ejercicio libre y voluntario del derecho de negociación colectiva y que adopte las medidas necesarias para promover la negociación colectiva.**

Coherencia legislativa. En este comentario, la Comisión se ha referido varias veces a las disposiciones del nuevo proyecto de ley de sindicatos y, en ocasiones, lo ha hecho en relación con las disposiciones del Código del Trabajo que proporcionan niveles de protección inferiores a las nuevas disposiciones del proyecto de ley de sindicatos. **La Comisión pide al Gobierno que garantice que cualquier nueva medida legislativa adoptada de conformidad con los requisitos del Convenio derogue y sustituya las disposiciones legislativas y reglamentarias que sean menos favorables a la reafirmación y promoción del derecho de negociación colectiva.**

La Comisión saluda el hecho de que el Gobierno haya solicitado la asistencia técnica de la OIT y las medidas tomadas para poner su legislación en conformidad con el Convenio. Espera que la misión de contactos directos pueda tomar nota de progresos tangibles, tanto en la legislación como en la práctica, en relación con la aplicación del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre cualquier progreso realizado en lo que respecta a los diferentes puntos abordados en el presente comentario.

Islas Salomón

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 2012)

Comentario anterior

Artículos 1 y 2 del Convenio. Cuestiones legislativas. En sus comentarios anteriores, la Comisión llamó la atención del Gobierno sobre una serie de disposiciones legales que no se encontraban de conformidad con el Convenio y que debían ser modificadas para:

- hacer que la Ley de Sindicatos (TUA) se aplique a todos los trabajadores, independientemente de la naturaleza de su contrato, incluidos los trabajadores independientes, subcontratados y los trabajadores sin contrato de trabajo, así como al personal penitenciario y a los servicios de extinción de incendios (artículo 2 y siguientes de la TUA);
- garantizar que la multa que se impone a un empleador que discrimina a un trabajador en la fase de contratación por motivos de afiliación o actividades sindicales (artículo 60(3) de la TUA) sea suficientemente disuasoria;
- adoptar disposiciones que: i) proporcionen una protección adecuada a los trabajadores, en particular a los dirigentes y delegados sindicales, contra la discriminación antisindical durante el empleo, como el traslado, la reubicación y la eliminación de prestaciones; ii) prohíban explícitamente el despido por razones de afiliación o actividades sindicales, y iii) establezcan procedimientos rápidos e imparciales, así como sanciones suficientemente eficaces y disuasorias contra tales actos, y
- adoptar disposiciones que prevean una protección plena y adecuada de las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra cualquier acto de injerencia mutua, estableciendo procedimientos rápidos e imparciales, así como sanciones suficientemente eficaces y disuasorias contra tales actos.

La Comisión **lamenta** tomar nota de la ausencia de respuesta del Gobierno con respecto a las cuestiones destacadas en sus comentarios anteriores. **Ante la ausencia de más información sustancial, la Comisión confía firmemente en que el Gobierno adopte las medidas legislativas necesarias, en**

consulta con los interlocutores sociales, para poner las disposiciones de la TUA en plena conformidad con el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier medida adoptada a este respecto.

En sus comentarios anteriores, la Comisión también pidió al Gobierno que proporcionara más detalles sobre:

- el papel de la inspección de trabajo y de otros organismos facultados para examinar las denuncias contra la discriminación antisindical y contra las alegaciones sobre injerencia por parte de los empleadores en las organizaciones de trabajadores, especialmente en lo que respecta a su accesibilidad, rapidez e independencia;
- la norma que concede la inversión de la carga de la prueba para los casos de discriminación antisindical distintos del despido;
- las sanciones previstas en caso de injerencia de los empleadores en las organizaciones de trabajadores y de discriminación antisindical no relacionada con la contratación;
- las disposiciones legislativas y todas las demás medidas cuyo objetivo sea regular y promover la negociación colectiva voluntaria entre los interlocutores sociales; las posibles competencias de las autoridades públicas a este respecto, así como el número de convenios colectivos celebrados, especificando los sectores y el número de trabajadores cubiertos, y
- las disposiciones legislativas y todas las demás medidas que regulan el procedimiento de reconocimiento de los sindicatos en la negociación colectiva; en particular, los criterios de designación de los agentes negociadores, el umbral de representatividad exigido, el tipo y la duración del procedimiento de reconocimiento, los derechos de los sindicatos minoritarios, la posibilidad de constituir grupos de sindicatos con fines de negociación, y los derechos de negociación colectiva de las organizaciones de empleadores, incluido el papel, en su caso, de la Cámara de Comercio.

Lamentando la ausencia de cualquier nueva información a este respecto, la Comisión insta al Gobierno a proporcionar información sobre estas materias.

Artículo 4. La negociación colectiva en la práctica. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el Consejo de Sindicatos de las Islas Salomón ha firmado cerca de 60 convenios colectivos con 60 empleadores en todo el país y que dichos convenios colectivos solo cubren a los miembros, que deben ser el 50 por ciento o más del total de los trabajadores. Al tiempo que toma debida nota de esta información, la Comisión recuerda que un umbral del 50 por ciento o más del total de trabajadores para poder negociar colectivamente, puede ser excesivo. **La Comisión se remite a su solicitud anterior con respecto al procedimiento de reconocimiento de los sindicatos y pide al Gobierno que tome en consideración que, cuando no se alcance el umbral señalado, los sindicatos existentes deberían tener la posibilidad, de negociar colectivamente, conjunta o separadamente, al menos en representación de sus propios miembros.**

La Comisión pide además al Gobierno que: i) proporcione información sobre las medidas adoptadas para promover la negociación colectiva en los diferentes sectores de la economía, y ii) siga proporcionando información sobre el número de convenios colectivos concluidos y en vigor, los sectores concernidos y el número de trabajadores cubiertos por estos convenios.

Jamaica

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

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Jamaica (JCTU) y de la Federación de Empleadores de Jamaica (JEF), transmitidas junto con la memoria del Gobierno. Asimismo, la Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, en las que se alegan obstáculos al ejercicio de los derechos sindicales en el sector de la externalización de procesos empresariales que opera en zonas económicas especiales (ZEE). La CSI denuncia, en particular, que no se ha permitido la representación sindical en las más de 70 empresas que emplean a 40 000 trabajadores del sector. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios a este respecto.**

Artículo 2 del Convenio. Derecho de los trabajadores de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que tomara las medidas necesarias para modificar el artículo 6, 4), de la Ley sobre los Sindicatos (TUA) con vistas a garantizar que no se impongan sanciones a los trabajadores por su afiliación a un sindicato no registrado o su participación en las actividades de este. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se están tomando medidas para derogar el artículo 6, 4) de la TUA. Asimismo, toma nota de que la JEF señala que apoya firmemente la derogación. La Comisión también toma nota de las observaciones de la JCTU que apoyan la posibilidad de que los trabajadores establezcan y se unan a organizaciones que no sean sindicatos, aunque dichas organizaciones no deben asumir los derechos de los sindicatos registrados en virtud de la TUA. **La Comisión lamenta la falta de progresos e insta al Gobierno a que adopte, sin más demora, las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para modificar su legislación. La Comisión pide al Gobierno que le informe de la evolución de la situación a este respecto.**

Artículo 3. Intervención en la administración financiera de un sindicato. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que tomara las medidas necesarias para limitar los poderes del funcionario principal encargado del registro de realizar inspecciones y pedir información sobre las finanzas de los sindicatos en todo momento, que establece el artículo 16, 2), de la TUA. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el asunto aún no se ha examinado. La Comisión también toma nota de las observaciones de la JCTU respecto a que el control ejercido por las autoridades públicas no debería ir más allá de los requisitos razonables de presentación de informes periódicos establecidos en el artículo 16, 1) de la TUA. La Comisión también toma nota de las observaciones de la JEF sobre la necesidad de reformar el artículo 16, 2) de la TUA. **La Comisión lamenta que el Gobierno no haya adoptado ninguna medida a este respecto, y lo insta a que adopte las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para modificar el artículo 16, 2) de la TUA a fin de garantizar que el control ejercido por las autoridades públicas sobre las finanzas de los sindicatos no supere la obligación de presentar informes periódicos. La Comisión pide al Gobierno que le informe de la evolución de la situación 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: 1962)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Jamaica (JCTU) y la Federación de Empleadores de Jamaica (JEF), transmitidas junto con la memoria del Gobierno, en las que se abordan cuestiones que la Comisión examina en esta observación.

La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2015, en las que se denunciaba que los

requisitos de procedimiento rígidos y poco razonables conllevaban limitaciones en materia de negociación colectiva. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que: i) está examinando las cuestiones planteadas y las debatirá con los interlocutores sociales en el Consejo Consultivo Laboral (LAC), y ii) proporcionará una actualización a la Comisión sobre el progreso de las discusiones. **Saludando los debates con los interlocutores sociales que está previsto realizar en el LAC, y teniendo en cuenta que estas cuestiones ya han sido planteadas por la CSI en diferentes ocasiones y que ya ha examinado algunas de ellas, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información exhaustiva sobre los resultados de los debates y las medidas adoptadas al respecto.**

Artículo 4 del Convenio. Promoción de la negociación colectiva. Reconocimiento de las organizaciones a los efectos de la negociación colectiva. Tal como señaló en su comentario anterior, durante muchos años, la Comisión ha pedido al Gobierno que enmiende el artículo 5, 5) de la Ley de Relaciones de Trabajo y Conflictos Laborales (LRIDA) de 1975 y el artículo 3, 1), d) de su reglamento con el fin de garantizar que los umbrales exigidos para participar en la negociación colectiva no constituyan un obstáculo para la promoción de la negociación colectiva libre y voluntaria. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que no se ha modificado la legislación para dar seguimiento a las observaciones de la Comisión, pero que dicha legislación se revisará en el ejercicio 2022-2023. La Comisión también toma nota de las estadísticas proporcionadas por el Gobierno en agosto de 2021, que indican que hay 14 convenios colectivos en vigor que cubren un número total de 1 335 trabajadores en los sectores de la aviación, la banca, la restauración, la energía, la alimentación y las bebidas, los servicios financieros y la industria manufacturera. La Comisión considera que la escasa cobertura de los convenios colectivos en el país podría estar relacionada con los requisitos restrictivos para participar en la negociación colectiva que figuran en el artículo 5, 5) de la LRIDA y en el artículo 3, 1), d) de su reglamento. **Recordando que esta cuestión se viene planteando desde 1990, la Comisión lamenta profundamente la falta de avances e insta al Gobierno a tomar, en un futuro muy próximo, las medidas necesarias para modificar su legislación con el fin de: i) garantizar que si ningún sindicato alcanza el umbral requerido para ser reconocido como agente negociador, los sindicatos tengan la posibilidad de negociar, conjuntamente o por separado, al menos en nombre de sus propios miembros; ii) reconocer el derecho de cualquier organización que en una votación anterior no haya obtenido un número suficiente de votos a solicitar una nueva votación tras un periodo estipulado, y iii) reconocer el derecho de cualquier nueva organización distinta de la anteriormente certificada a exigir una nueva votación una vez transcurrido un periodo de tiempo razonable. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la evolución de la situación a este respecto.**

Promoción de la negociación colectiva en el sector público. La Comisión toma nota de las observaciones de la JCTU sobre la adopción de protocolos de negociación que han modificado las modalidades de negociación colectiva en ministerios, organismos y departamentos del Gobierno y en entidades paraestatales. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre las repercusiones de los nuevos protocolos de negociación en la promoción de la negociación colectiva en el sector público, incluido el número de convenios colectivos celebrados en este sector y el número de trabajadores cubiertos.**

Aplicación del Convenio en la práctica. **La Comisión alienta al Gobierno a seguir proporcionando información detallada sobre el número de convenios colectivos celebrados y en vigor, los sectores concernidos y el número de trabajadores cubiertos por esos convenios. Observando que la negociación colectiva también puede llevarse a cabo a través de los consejos industriales mixtos, que pueden fijar los salarios y las condiciones de trabajo aplicables a industrias enteras, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los acuerdos vigentes a nivel sectorial y de empleadores múltiples. Por último, la Comisión pide al Gobierno que informe sobre las medidas adoptadas, de conformidad con el artículo 4 del Convenio, para promover la negociación colectiva a todos los niveles.**

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

Jordania

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1968)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, en relación con cuestiones examinadas en el presente comentario, incluidos alegatos sobre la persistencia de medidas antisindicales contra la Asociación de Profesores de Jordania (JTA). **La Comisión pide al Gobierno que presente sus comentarios al respecto.**

La Comisión también toma nota de que el Comité de Libertad Sindical señaló a su atención los aspectos legislativos del caso núm. 3337 que se relacionan con el Convenio (informe núm. 397, marzo de 2022, párrafo 478). Estas cuestiones se examinan a continuación.

Artículos 1 a 6 del Convenio. Ámbito de aplicación del Convenio. Trabajadores extranjeros. En su comentario anterior, la Comisión observó que la incapacidad legal de los trabajadores extranjeros para constituir sindicatos o ejercer mandatos representativos en ellos puede constituir un obstáculo para el ejercicio autónomo de sus derechos reconocidos por el Convenio, e instó al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias, incluidas medidas legislativas, para facilitar el pleno ejercicio por los trabajadores extranjeros de los derechos reconocidos por el Convenio. La Comisión toma nota de que a este respecto el Gobierno indica que: i) el Código del Trabajo limita el derecho a establecer sindicatos a los jordanos y, según la decisión núm. 1 de 2020 del Tribunal Constitucional, la Constitución prevalece sobre los tratados y convenios internacionales; ii) en 2021, se celebraron 44 convenios colectivos, y en 2022, 33 convenios colectivos que abarcan, respectivamente, a 115 332 y 183 033 trabajadores jordanos y no jordanos. En cuanto a la jerarquía entre el Convenio y el Código del Trabajo jordano, la Comisión observa que el texto de la mencionada decisión del Tribunal Constitucional subraya que el derecho interno no debe contradecir los convenios internacionales ratificados por el Reino, posición que está en consonancia con los principios fundamentales del derecho internacional. La Comisión observa además que, de conformidad con el artículo 98, f) del Código del Trabajo, los trabajadores extranjeros no tienen derecho a crear sindicatos; de conformidad con el artículo 45 de la constitución unificada de los sindicatos sectoriales reconocidos, de 2020, no pueden ser elegidos para el consejo de administración, y con arreglo al artículo 7, a) de la Ley núm. 14, de 2011, sobre el Sindicato de Docentes de Jordania (en adelante, Ley de la JTA) no pueden afiliarse a la JTA. Según la información comunicada por el Gobierno, en 2021, el número de extranjeros que trabajaban en el sector de la educación ascendía a 929 personas. En cuanto al derecho de negociación colectiva de los trabajadores extranjeros, la Comisión toma nota de que, según la información comunicada por el Gobierno, en 2021, los trabajadores extranjeros con permiso de trabajo constituían el 19,5 por ciento del total de la fuerza de trabajo. También toma nota de la información del Gobierno sobre el número total de trabajadores, incluidos los extranjeros, cubiertos por los convenios colectivos celebrados en 2021 y 2022. A este respecto, señala que, según el informe del Banco Mundial *Jobs Diagnostic Jordan* (2020), los no jordanos representan casi el 36 por ciento del total de las personas empleadas. El mercado laboral jordano está muy segmentado en función de la nacionalidad, y los no jordanos se concentran de forma desproporcionada en los sectores informal y no cualificado. En 2016, casi todos los trabajadores domésticos, el 70 por ciento de los trabajadores agrícolas y el 60 por ciento de los trabajadores de la construcción no eran jordanos. Según el informe anual de 2022 de *Better Work Jordan* (en adelante, informe BWJ), los trabajadores extranjeros también constituyen el 75 por ciento de la mano de obra en la industria de la confección. La Comisión observa que, en la práctica, a excepción del sector de la confección, no ha habido negociación colectiva significativa en ninguno de los sectores mencionados, en los que los trabajadores extranjeros están muy representados. El trabajo doméstico y la agricultura no se incluyeron en la lista de sectores cubiertos por los 17 sindicatos sectoriales reconocidos hasta julio de 2022 y, según la Federación Jordana de Sindicatos Independientes, en 2008 el Gobierno se negó a reconocer a un sindicato independiente de trabajadores agrícolas (Comité de Libertad Sindical,

caso núm. 3337, informe núm. 393, marzo de 2021, párrafo 518). En lo que respecta al sector de la construcción, la Comisión observa que, según las listas de convenios colectivos celebrados desde 2015, publicadas en el sitio web del Ministerio de Trabajo (en adelante, MOL), no se ha llevado a cabo ninguna negociación colectiva a gran escala en el sector durante el periodo 2015-2022, y los pocos convenios colectivos que se celebraron solo abarcan empresas específicas con unos pocos cientos de trabajadores cubiertos. En lo que respecta al sector de la confección, la Comisión señala que, según el informe BWJ, el convenio colectivo de 2019 del sector de la confección supuso el proceso más inclusivo de todos los que se han llevado a cabo hasta la fecha, ya que se consultó a representantes de los trabajadores de muy diversas nacionalidades y durante las negociaciones se abordaron los principales problemas a los que se enfrentan los trabajadores. Sin embargo, este proceso ha dado lugar a una regulación a dos niveles de las condiciones de empleo, por la que se aplican condiciones menos favorables a los trabajadores extranjeros. Por ejemplo, el salario mínimo aplicable a los trabajadores extranjeros es inferior. Además, el contrato unificado para los jordanos prevé un permiso de maternidad remunerado y restringe el máximo de horas extraordinarias diarias, mientras que el convenio que cubre a los trabajadores extranjeros no contiene tales disposiciones. Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión se ve obligada a tomar nota de que, en la práctica, solo en uno de los sectores en los que los trabajadores extranjeros constituyen la mayor parte de la mano de obra sus condiciones de trabajo están reguladas por convenios colectivos. Por lo tanto, la Comisión toma nota con **preocupación** de que las restricciones legales a la libertad sindical de los trabajadores extranjeros, además del monopolio sindical dominante, han contribuido en gran medida a una situación en la que, en muchos sectores, no tienen acceso a la negociación colectiva, mientras que, en algunos otros, su poder de negociación está siendo significativamente limitado en la práctica. La Comisión observa que, habida cuenta de la gran proporción de trabajadores extranjeros en la fuerza de trabajo, esta cuestión afecta significativamente al ejercicio de la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva en el conjunto de la economía jordana. **Habida cuenta de lo anterior, la Comisión insta al Gobierno a: i) derogar los artículos 98, f), 1, del Código del Trabajo y 7, a), de la Ley de la JTA; y ii) que adopte todas las medidas necesarias para promover, a la espera de una reforma legislativa, la negociación colectiva en los sectores en los que los trabajadores extranjeros constituyen la mayor parte de la fuerza de trabajo y alentar a los sindicatos existentes a adoptar un enfoque integrador en el que los representantes de los trabajadores extranjeros participen en el proceso de negociación colectiva y se tengan efectivamente en cuenta sus demandas y preocupaciones. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre las medidas legislativas y de promoción adoptadas a este respecto, así como información sobre los cambios en el ámbito y los términos de los convenios colectivos en lo que se refiere a los trabajadores extranjeros.**

Trabajadores agrícolas y trabajadores domésticos. El Gobierno indica que el Reglamento sobre los trabajadores agrícolas fue aprobado por la Cámara de Representantes el 14 de marzo de 2021, tras un proceso que incluyó consultas con representantes de los trabajadores y los empleadores y organizaciones de la sociedad civil. La Comisión toma nota de que el reglamento contiene normas sobre diversos aspectos del trabajo agrícola y se aplica a todos los trabajadores, incluidos los no jordanos. Toma nota con **interés** de que el artículo 16 del reglamento remite al Código del Trabajo todos los aspectos de las relaciones laborales que no están contemplados en él, incluido el derecho de los trabajadores agrícolas a la libertad sindical y a la negociación colectiva. La Comisión también toma nota de que el Gobierno indica que la Decisión núm. 2022/45 del Ministro de Trabajo, de fecha 18 de julio de 2022, por la que se modifica la decisión relativa a las categorías de industrias y actividades económicas en las que se permite a los trabajadores constituir sindicatos, incluyó a los trabajadores agrícolas en las profesiones que pueden afiliarse al sindicato de industrias alimentarias, en adelante denominado Unión General de Trabajadores del Agua, la Agricultura y las Industrias Alimentarias.

En cuanto a los trabajadores domésticos, el Gobierno confirma que el artículo 3, b) del Código del Trabajo los excluye de su ámbito de aplicación, y que sus derechos y obligaciones se establecen en el reglamento núm. 90 de 2009, modificado por el reglamento núm. 64 de 2020. Sin embargo, la Comisión

toma nota con **preocupación** de que el Gobierno indica que, dado que el reglamento no contiene ninguna cláusula de remisión de las materias que no cubren las disposiciones del Código del Trabajo, los trabajadores domésticos siguen excluidos de las disposiciones relativas a la libertad sindical y a la negociación colectiva. No obstante, el Gobierno señala que la Decisión núm. 2022/45 del MOL antes mencionada ha añadido los trabajadores domésticos a las categorías profesionales cubiertas por el Sindicato de Servicios Generales y Profesionales Libres, lo que les permite afiliarse a este sindicato. El Gobierno añade que no se dispone de datos estadísticos sobre el número de trabajadores domésticos que se han afiliado a este sindicato. Por último, indica que los propietarios de las agencias de contratación y empleo de trabajadores domésticos no jordanos han creado una asociación. La Comisión toma nota de que la CSI confirma en sus observaciones la inclusión de los trabajadores agrícolas y domésticos en los sectores de la alimentación y los servicios por decisión ministerial. La Comisión toma nota de que la Decisión Ministerial núm. 2022/45 ha permitido a los trabajadores agrícolas y domésticos afiliarse a los sindicatos sectoriales designados, lo que solo permite a estos trabajadores ejercer su derecho de sindicación y de negociación colectiva en el marco muy restrictivo del sistema de monopolio sindical existente, del que estaban excluidos anteriormente. **Habida cuenta de lo anterior, y tomando debida nota de la primera medida adoptada mediante la decisión ministerial núm. 2022/45, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para: i) revisar el Código del Trabajo o el reglamento sobre el trabajo doméstico con miras a reconocer expresamente el derecho de los trabajadores domésticos a sindicarse y negociar colectivamente; ii) alentar y promover la negociación colectiva en los sectores de la agricultura y el trabajo doméstico, y iii) proporcionar información sobre los convenios colectivos celebrados en estos dos sectores, así como sobre el número de trabajadores cubiertos por ellos. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas.**

Trabajadores de edades comprendidas entre los 16 y los 18 años. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de que los menores de entre 16 y 18 años tienen acceso al empleo, pero se les prohíbe afiliarse a sindicatos, y pidió al Gobierno que revisara la ley para que estas personas puedan disfrutar de sus derechos en virtud del Convenio. A este respecto, el Gobierno indica que la finalidad de supeditar el derecho a constituir sindicatos y a afiliarse a ellos a haber cumplido los 18 años es proteger la voluntad de los trabajadores, y que la modificación del apartado f) del artículo 98 iría en contra de las disposiciones del derecho civil jordano relativas a la mayoría de edad y a la capacidad de ejercer los derechos civiles. El Gobierno indica además que el MOL ha realizado consultas sobre este asunto con la Cámara de Comercio de Jordania, que ha expresado su acuerdo con el límite de edad actual. **La Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para enmendar los artículos 98, e), 2 y 98, f), del Código del Trabajo, a fin de garantizar que los menores que han alcanzado la edad legal de admisión al empleo, ya sea como trabajadores o como aprendices, estén plenamente protegidos en el ejercicio de sus derechos en virtud del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas o previstas a este respecto.**

Trabajadores del sector de la educación. En su comentario anterior, la Comisión instó al Gobierno a garantizar el derecho de sindicación y de negociación colectiva en el sector educativo, y a garantizar el pleno respeto de la independencia de las organizaciones de trabajadores del sector, y proporcionar información sobre el resultado de los procedimientos judiciales que tengan relación con la JTA y sobre cualquier convenio o acuerdo colectivo en el sector de la educación, incluso con la JTA. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la JTA se estableció mediante la promulgación de una ley especial, la Ley de la JTA, y que no está sujeta a las disposiciones del Código del Trabajo, y el MOL no interviene en los litigios relacionados con ella. La Comisión también observa que la Ley de la JTA no contiene ninguna disposición sobre la negociación colectiva o la resolución de conflictos laborales colectivos. Además, señala que el Gobierno indica que el Sindicato General de Trabajadores de la Enseñanza Privada (en adelante, G UWPE) celebró por última vez un convenio colectivo con la organización de propietarios de colegios privados en 2019; pero no hace referencia a ningún convenio colectivo celebrado por la JTA. Sin embargo, la Comisión observa que el G UWPE solo cubre el sector de la enseñanza privada, mientras entre

los miembros de la JTA figuran principalmente docentes del sector público. Habida cuenta de lo anterior, y de la ausencia de un marco reglamentario para la negociación colectiva que abarque a la JTA, la Comisión se ve obligada a tomar nota de que, a pesar de la existencia de un sindicato al que pueden afiliarse, los docentes del sector público, y los del sector privado que optan por la afiliación a la JTA, no parecen disfrutar del derecho de negociación colectiva ni en la legislación ni en la práctica.

En cuanto a los procedimientos relacionados con la JTA, la Comisión toma nota de que la CSI observa que el Tribunal de Apelación de Ammán revocó la decisión administrativa de disolver la JTA. Sin embargo, la organización seguía sin poder funcionar y representar a los docentes del país, ya que ninguno de los miembros de su junta directiva podía reanudar sus actividades sindicales. También toma nota de que el Gobierno indica que la junta ejecutiva de la JTA fue disuelta en su día por una decisión judicial y que, en la actualidad, hay un caso pendiente ante el Tribunal de Casación. El Gobierno también se refiere a un caso penal pendiente en relación con la JTA, con cargos de incitación al odio, alteración del orden en una institución educativa e instigación a una reunión ilegal. Sin embargo, el Gobierno no indica quiénes son los procesados en este caso y qué hechos concretos han llevado a su imputación. También toma nota de la observación de la CSI, en la que se informa de que, el 5 de octubre de 2021, las fuerzas de seguridad jordanas arrestaron y detuvieron a 14 miembros destacados de la JTA, que se manifestaban pacíficamente en el Día Mundial de los Docentes, denunciando la represión de los derechos sindicales. A este respecto, la Comisión subraya que el arresto, la detención y el enjuiciamiento penal de miembros y dirigentes de sindicatos por sus actividades sindicales es una negación de la libertad sindical y, en consecuencia, del derecho de negociación colectiva, y que el Estado debe entonces garantizar un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de organizaciones sindicales. La Comisión destaca que es responsabilidad de las autoridades competentes garantizar que las medidas tomadas contra los miembros y dirigentes sindicales no están motivadas por su actividad sindical. **Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores y recordando que el Convenio cubre a todo el personal docente tanto del sector privado como del sector público, la Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias, incluidas medidas legislativas, para garantizar que el derecho de negociación colectiva de la JTA y de todos los trabajadores del sector de la enseñanza pública y privada esté explícitamente reconocido en la legislación y esta se respete efectivamente en la práctica. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre la identidad y el cargo sindical de los miembros de la JTA enjuiciados, así como sobre los actos concretos que han dado lugar a los cargos que se les imputan, con el fin de garantizar que su enjuiciamiento no está motivado por sus actividades sindicales. También pide al Gobierno que proporcione información sobre el resultado de todos los procedimientos judiciales en relación con la JTA.**

Trabajadores no incluidos en los 17 sectores reconocidos por el Gobierno. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de que el número de sectores en los que pueden establecerse sindicatos está fijado en 17 e instó al Gobierno a garantizar que ninguna categoría de trabajadores, salvo las excepciones previstas en el Convenio, pueda ser excluida del ejercicio del derecho de sindicación y de negociación colectiva. El Gobierno indica que el Ministerio de Trabajo inició el proceso de modificación de la anterior decisión sobre la clasificación de las industrias y actividades económicas en las que pueden establecerse sindicatos a raíz de una decisión de la Comisión Tripartita de Relaciones Laborales definida en el artículo 43 del Código del Trabajo, y el Ministro emitió la Decisión 2022/45, de 18 de julio de 2022, con arreglo a la recomendación de la Autoridad encargada del registro de sindicatos. La Comisión toma nota de la copia de la Decisión Ministerial núm. 2022/45 que contiene la lista completa y actualizada de las industrias y actividades económicas incluidas en cada uno de los 17 sectores de actividad asignados a los sindicatos sectoriales reconocidos. La Comisión también toma nota de las estadísticas proporcionadas sobre el número de trabajadores jordanos y no jordanos, desglosadas por sector económico, que sin embargo no se corresponden con la clasificación de sectores de la Decisión núm. 2022/45. La Comisión toma nota de que el cambio más notable que aporta la nueva clasificación es la inclusión de la agricultura y el trabajo doméstico en los sectores/sindicatos de la alimentación y los servicios. Con la información que tiene a su

disposición, la Comisión no está en condiciones de evaluar hasta qué punto la Decisión núm. 2022/45 abarca toda la economía jordana o qué sectores y actividades económicas pueden quedar fuera. Sin embargo, toma nota de que el principio consagrado en el artículo 98, d) del Código del Trabajo, que prevé la existencia de una lista cerrada de industrias y actividades económicas en las que pueden establecerse sindicatos, es incompatible con los principios establecidos en el Convenio relativos a los trabajadores cubiertos. Observa que, hasta julio de 2022, la clasificación excluía a sectores tan amplios como la agricultura y el trabajo doméstico, y que, habida cuenta del carácter evolutivo de la economía y de la continua aparición de nuevas actividades, una lista cerrada tendrá inevitablemente el efecto de excluir a categorías enteras de trabajadores del derecho a constituir organizaciones y a afiliarse a ellas y, por tanto, del ejercicio del derecho de negociación colectiva. **Recordando que el Convenio cubre a todos los trabajadores, con las únicas excepciones posibles de las fuerzas armadas, la policía y los funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado, la Comisión insta al Gobierno a que derogue el artículo 98, d) del Código del Trabajo y a que adopte las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores de todos los sectores de la economía puedan ejercer su derecho de sindicación y de negociación colectiva libre a través de la organización de su elección. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas al respecto.**

Artículo 2. Protección adecuada contra actos de injerencia. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre cualquier avance en la adopción de la enmienda al artículo 139 del Código del Trabajo y las sanciones por injerencia de los empleadores previstas en la ley enmendada. El Gobierno indica que el proyecto de ley de enmienda del Código del Trabajo se encuentra actualmente ante la Cámara de Representantes y que, en el artículo 139 enmendado, las multas más elevadas impuestas a los empleadores en caso de incumplimiento de la legislación laboral han aumentado de 100 a 1 000 dinares jordanos, lo que equivale a 1 400 dólares de los Estados Unidos. Recordando que las sanciones contra los actos de injerencia deben ser eficaces y suficientemente disuasorias, la Comisión observa que una multa de un máximo de 1 000 dinares jordanos, que no puede ajustarse a la inflación ni adaptarse en función del tamaño de la empresa, puede no ser suficientemente disuasoria a largo plazo y en los casos en los que el empleador autor de la injerencia dispone de recursos financieros considerables. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que revise el proyecto presentado al Parlamento con el fin de reforzar efectivamente las sanciones por injerencia, para que sean suficientemente disuasorias. También pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto.**

Artículos 4 y 6. Derecho de negociación colectiva. Monopolio sindical. En su comentario anterior, la Comisión recordó que la imposición de un monopolio sindical es incompatible con el principio de negociación libre y voluntaria, e instó al Gobierno a que garantizara la posibilidad de crear más de un sindicato en un sector y permitiera el ejercicio efectivo de la negociación libre y voluntaria. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la situación de monopolio sindical y la negativa a registrar sindicatos independientes se basan en los artículos 98, d) y 102, c) del Código del Trabajo, así como en la decisión sobre la clasificación de las industrias y actividades económicas en las que pueden establecerse sindicatos. El Gobierno también señala que la negativa del Registro de sindicatos y asociaciones empresariales a inscribir cualquier nuevo sindicato con los mismos objetivos y fines que un sindicato existente es para evitar que el sector sea vulnerable a la fragmentación y al conflicto de intereses. En opinión del Gobierno, la legislación jordana no va en contra de la libertad de creación de sindicatos, sino que la regula de forma compatible con las disposiciones de la Constitución jordana y de los Pactos de las Naciones Unidas sobre derechos civiles y políticos y sobre derechos económicos, sociales y culturales. A este respecto, la Comisión recuerda que su función es examinar si los requisitos del Convenio núm. 98, ratificado por el Reino de Jordania, se cumplen en la legislación y en la práctica; y en el desempeño de esta labor, se guía únicamente por las normas establecidas en el Convenio. La Comisión toma nota de que, según las observaciones de la CSI, no se ha creado ningún nuevo sindicato desde 1976. Además, la Decisión núm. 2022/45 no permite la creación de ningún nuevo sindicato, sino que se limita a recomponer los sectores cubiertos por los sindicatos preestablecidos, añadiéndoles varias actividades anteriormente

excluidas (en particular, la agricultura y el trabajo doméstico) o desplazando una actividad de la competencia de un sindicato sectorial a otro.

En vista de lo anterior, y recordando que el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva libre y voluntaria debe incluir el derecho a ser representados en la negociación colectiva por la organización de su elección, la Comisión insta al Gobierno a adoptar todas las medidas necesarias para eliminar los obstáculos al pluralismo sindical en la legislación y en la práctica, en particular mediante la derogación del artículo 98, d) del Código del Trabajo y de la decisión sobre la clasificación de las industrias y actividades económicas en las que pueden establecerse sindicatos (Decisión Ministerial núm. 2022/45), a fin de garantizar que todos los trabajadores puedan ejercer plenamente su derecho de negociación colectiva libre y voluntaria.

Negociación colectiva en el sector público. En su comentario anterior, la Comisión indicó que confiaba en que las medidas del Gobierno contribuyeran positivamente a la adopción de leyes o reglamentos que reconocieran explícitamente el derecho de negociación colectiva en el sector público. A este respecto, la Comisión toma nota de la observación de la CSI de que la ley sigue prohibiendo a los trabajadores del sector público el ejercicio del derecho de negociación colectiva. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios al respecto.** Por otra parte, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que el artículo 3 del Código del Trabajo excluye a los empleados públicos de su ámbito de aplicación. No obstante, el Gobierno también subraya que todos los trabajadores jordanos, tanto si trabajan en el sector público como en el privado, tienen el derecho constitucional de sindicación dentro de los límites legales. Además, el Gobierno ha transmitido una sentencia del Tribunal Constitucional (dictamen interpretativo núm. 6 de 2013), en la que se afirma que los empleados del sector público, incluidos los funcionarios, tienen derecho a constituir sindicatos en el marco de la ley, que establecen las autoridades constitucionalmente competentes, a saber, el Consejo de Ministros y el Rey. La Comisión toma nota de que el Tribunal Constitucional se ha referido a los Convenios núms. 87, 98 y 151 de la OIT como los fundamentos jurídicos internacionales del derecho de sindicación en el sector público y ha afirmado que, sobre la base de estos instrumentos, se puede prever la creación de una «organización de empleados públicos» que gozaría de todas las facilidades necesarias y cuya finalidad sería definir y defender los intereses de los trabajadores del sector. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de que el Reglamento de la Función Pública núm. 9 de 2020 no contiene un marco para la negociación colectiva, y el Gobierno no indica ningún cambio legislativo a este respecto. Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión toma nota de que, en Jordania, todavía no es posible ejercer el derecho de negociación colectiva en el sector público a falta de un marco jurídico que reconozca expresamente este derecho y regule su ejercicio. **Considerando que, según la información presentada por el Gobierno, en 2021, los empleados del sector público constituían el 38,8 por ciento de los nacionales jordanos empleados, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias, por ejemplo, revisando el Reglamento de la Función Pública núm. 9 de 2020, o ampliando el ámbito de aplicación del Código del Trabajo, para garantizar que todos los trabajadores del sector público no adscritos a la administración del Estado dispongan de un marco efectivo en el que puedan entablar negociaciones colectivas sobre sus condiciones de trabajo y empleo a través del sindicato de su elección. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto. Asimismo, pide al Gobierno que proporcione información sobre los sindicatos de la función pública existentes, además de la JTA, y sobre los textos normativos que regulan su creación y funcionamiento.**

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2023].

Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) (ratificación: 1979)

Comentario anterior

Artículo 2 del Convenio. Facilidades para los representantes de los trabajadores en la empresa. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de que, con arreglo al artículo 107 del Código del Trabajo, el comité tripartito para asuntos laborales (TCLA) es el órgano competente para establecer las condiciones

necesarias que permitan a los representantes sindicales desempeñar sus funciones y solicitó al Gobierno que proporcionara información sobre el contenido y el resultado de las consultas realizadas por el TCLA sobre esta cuestión. A este respecto, el Gobierno indica que el Ministerio de Trabajo estableció un comité compuesto por representantes de la Federación General de Sindicatos y de las Cámaras de Industria y Comercio de Jordania con la tarea de definir los principios y criterios que rigen la concesión de tiempo libre para actividades sindicales. El 9 de abril de 2017, este comité emitió un conjunto de recomendaciones para presentarlas al TCLA a fin de que tomara una decisión al respecto. Sin embargo, aunque, desde entonces, el TCLA ha celebrado reuniones periódicas, los principios y criterios propuestos aún no se le han presentado para su examen y aprobación. La Comisión toma nota con **preocupación** de que el Gobierno no informa de ningún progreso en la aplicación del *artículo 2* del Convenio en la legislación y en la práctica. A este respecto, recuerda de nuevo que la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), pone en una lista ejemplos de las facilidades que habrán de otorgarse a los representantes de los trabajadores, que incluyen: tiempo libre del trabajo para asistir a reuniones, congresos, etc.; acceso a todos los lugares de trabajo en la empresa, cuando ello fuera necesario; acceso a la dirección de la empresa, cuando pueda ser necesario; distribución a los trabajadores de publicaciones y de otros documentos escritos de los sindicatos, y acceso a las facilidades materiales y a la información que sean necesarias para el desempeño de sus funciones. **La Comisión espera firmemente que los principios y criterios propuestos sobre la concesión de tiempo libre para actividades sindicales se presenten pronto al TCLA y pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para asegurar que se someta a consulta y aprobación tripartita un marco normativo adecuado que garantice a los representantes de los trabajadores todas las facilidades que les permitan desempeñar sus funciones con prontitud y eficacia. Pide al Gobierno que siga informando sobre cualquier novedad a este respecto.**

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2023].

Kazajstán

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 2000)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), del Sindicato de Trabajadores del Sector de la Energía y el Combustible, y de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas respectivamente el 25 de agosto, el 30 de agosto y el 1º de septiembre de 2022, que se refieren a las cuestiones planteadas por la Comisión a continuación.

La Comisión toma nota del informe de la Misión de Contactos Directos que visitó el país en mayo de 2022 dando curso a una solicitud a tal efecto formulada por la Comisión de Aplicación de Normas (la Comisión de la Conferencia) en su 109ª reunión (junio de 2021).

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 110ª reunión, mayo-junio de 2022)

La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en la Comisión de la Conferencia en junio de 2022 relativa a la aplicación del Convenio. La Comisión observa que la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales a que: i) garantizara que las alegaciones de violencia contra los sindicalistas se investigaran de manera exhaustiva, concretamente en el caso del Sr. Senyavsky; ii) permitiera una investigación independiente de los eventos ocurridos en Zhanaozen en 2011; iii) pusiera fin a las prácticas de acoso judicial de los dirigentes y afiliados sindicales que realizaban lícitamente actividades sindicales, y retirara todos los cargos injustificados, incluida la prohibición de que los sindicalistas ostentaran un cargo en una organización pública o no gubernamental; iv) solucionara el problema del registro del Congreso de Sindicatos Libres (KSPRK) y del Sindicato Industrial de Empleados del

Sector de los Combustibles y la Energía, a fin de que pudieran gozar de la plena independencia y autonomía de las organizaciones de trabajadores libres e independientes, cumplir su mandato y representar a sus mandantes sin demora; v) estuviera en contacto con las organizaciones de empleadores y de trabajadores libres e independientes, a fin de examinar cuestiones relativas a su registro en la legislación y en la práctica, con objeto de superar los obstáculos existentes; vi) examinara la composición del grupo de trabajo permanente que evalúa ámbitos de preocupación relacionados con el registro de sindicatos, a fin de garantizar la plena participación de las organizaciones independientes de trabajadores y de empleadores en este grupo de trabajo; vii) se abstuviera de mostrar favoritismo hacia un sindicato particular y pusiera fin a la injerencia en la constitución y el funcionamiento de organizaciones sindicales; viii) eliminara cualquier obstáculo existente en la legislación y en la práctica al funcionamiento de las organizaciones de empleadores libres e independientes en el país; ix) eliminara cualquier obstáculo existente en la legislación y en la práctica al funcionamiento de las organizaciones de empleadores y trabajadores libres e independientes en el país, en particular la revocación de las disposiciones de la Ley sobre la Cámara Nacional de Empresarios (NCE) relativas a la acreditación de las organizaciones de empleadores ante la NCE; x) garantizara que no se impidiera a las organizaciones de trabajadores y de empleadores recibir asistencia financiera o de otro tipo de las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores, y extendiera la lista contenida en la Ordenanza núm. 177, de 9 de abril de 2018, para que contemplara a las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores, tales como la CSI y la OIE, y xi) pusiera en marcha plenamente la hoja de ruta de 2018. La Comisión de la Conferencia pidió al Gobierno que elaborara, en consulta con los interlocutores sociales, un plan de acción de duración determinada para poner en práctica todas estas conclusiones. A fin de elaborar, llevar a cabo y evaluar este plan de acción, instó al Gobierno a que recurriera continuamente a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.

La Comisión saluda el Plan de Acción elaborado con la participación de los interlocutores sociales de conformidad con la solicitud formulada por la Comisión de la Conferencia. **La Comisión espera que se adopten todas las medidas para hacer efectivas las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, tal como se exponen a continuación, en los plazos indicados.**

La Comisión recuerda que, si bien el Sr. Baltabay y la Sra. Kharkova, antiguos dirigentes sindicales, habían cumplido sus condenas respectivas (tras haber sido declarados culpables de la presunta malversación de fondos), se les seguía impidiendo desempeñar un cargo sindical. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que esta restricción vence, con respecto a la Sra. Kharkova, en noviembre de 2022 y, en el caso del Sr. Baltabay, en 2026. La Comisión toma nota además de que la Misión de Contactos Directos había discutido con el Comisionado para los Derechos Humanos la posibilidad de que los tribunales impusieran un castigo adicional en forma de una prohibición de ostentar un cargo público (incluidos puestos de liderazgo sindicales), o una prohibición de participar en «actividades públicas» prevista en el Código Penal. El Comisionado consideró que esto parecería violar las libertades civiles básicas y los derechos humanos. La Fiscalía General explicó a la Misión de Contactos Directos que los artículos pertinentes del Código Penal preveían que incumbía a los tribunales determinar la conveniencia de imponer dicha sanción adicional, el periodo de tiempo y las condiciones. La legislación no indicaba ningún criterio preciso a este respecto. La Fiscalía General señaló que el Ministerio de Trabajo y Protección Social de la Población (MLSP) podía presentarle una iniciativa legislativa encaminada a enmendar los artículos pertinentes del Código Penal. La Comisión toma nota de que, según el Plan de Acción arriba mencionado, los órganos estatales responsables deben someter al grupo de trabajo de la Fiscalía General sus propuestas de enmienda de la legislación penal antes de finalizar 2022. **La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre todos los progresos realizados a este respecto.**

La Comisión recuerda que anteriormente tomó nota de que no se habían realizado progresos en la investigación de la agresión al Sr. Senyavsky, un antiguo dirigente sindical, y había instado al Gobierno a investigar el asunto sin demora y a llevar a los autores ante la justicia. El Gobierno reitera que, si bien la investigación se ha suspendido por falta de pruebas, si salen a la luz nuevas circunstancias, se informará al Sr. Senyavsky. La Comisión toma nota además de que el Plan de Acción prevé medidas que deben

adoptarse con miras a identificar a los autores antes de finalizar 2022. **La Comisión insta al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos al investigar el incidente, con el fin de llevar ante la justicia a los autores de la agresión, y a que informe de todos los progresos realizados a este respecto.**

La Comisión toma nota de la alegación de la CSI de que persiste el acoso judicial de los dirigentes sindicales en el país; la CSI se refiere a este respecto al arresto y la detención administrativa, en octubre y diciembre de 2021, de dos dirigentes sindicales, a saber, el Sr. Zhenis Orynaliev y la Sra. Saule Seidakhmetova, en relación con su participación en una huelga. **La Comisión pide al Gobierno que formule comentarios a este respecto.**

La Comisión toma nota de la respuesta detallada del Gobierno a la solicitud de la Comisión de la Conferencia de permitir una investigación independiente de los eventos ocurridos en Zhanaozen en 2011. A la luz de la información contenida en la memoria del Gobierno, la Comisión entiende que las circunstancias de dichos eventos de 2011, a los que el Gobierno se refiere como disturbios, se han investigado, y que diversos observadores externos han estado de acuerdo en la transparencia tanto de los procesos previos al juicio como de los procesos del juicio. El Gobierno indica que los procesos penales contra 11 demandados que habían instigado a disturbios masivos se interrumpieron en la etapa de investigación preliminar debido a una amnistía, y que, de los organizadores de disturbios que iban a ser juzgados, 13 fueron condenados a penas de prisión, 16 fueron condenados a penas de prisión con libertad condicional, 3 fueron absueltos y 5 fueron puestos en libertad tras la amnistía. El Gobierno indica asimismo que, tras las investigaciones de 16 quejas de métodos ilícitos de investigación, se tomó la decisión de no iniciar ningún proceso penal. La Comisión observa con **preocupación** que el Gobierno no responde a las declaraciones formuladas por varios oradores durante las discusiones mantenidas en la Comisión de la Conferencia que alegan la muerte de 17 huelguistas y lesiones causadas a más de 100 huelguistas tras la represión sumamente violenta de la huelga que tuvo lugar en Zhanaozen. Los oradores, así como la CSI en sus últimas observaciones, alegaron que los actos de violencia pusieron fin a una huelga pacífica de siete meses en la que participaron más de 3 000 trabajadores para exigir un incremento salarial. La Comisión señala que, en estas circunstancias, la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a permitir que se llevara a cabo una investigación independiente. La Comisión considera que el mantenimiento de un clima de impunidad para los autores de tales actos de violencia es sumamente perjudicial y constituye un gran obstáculo para el ejercicio de la libertad sindical en el país. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para emprender una investigación independiente de los eventos ocurridos en Zhanaozen en 2011, con miras a dilucidar todos los hechos y a determinar responsabilidades, para que puedan tener lugar la recuperación y la reconciliación. La Comisión pide al Gobierno que le informe de todas las medidas adoptadas a este respecto.**

Artículo 2 del Convenio. Derecho a constituir organizaciones sin autorización previa. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que adoptara todas las medidas necesarias para solucionar el problema del registro del Congreso de Sindicatos Libres (KSPRK) y de las organizaciones afiliadas al Sindicato de Trabajadores del Sector de la Energía y el Combustible, a fin de que pudieran gozar de la plena autonomía e independencia de las organizaciones de trabajadores libres e independientes, cumplir su mandato y representar a sus mandantes sin demora. La Comisión pidió asimismo al Gobierno que continuara colaborando con los interlocutores sociales para examinar las dificultades detectadas por los sindicatos que tratan de registrarse, con objeto de adoptar medidas adecuadas, incluidas legislativas, para hacer plenamente efectivo el *artículo 2* del Convenio, y que garantizara el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sin autorización previa. La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, hasta la fecha (y desde noviembre de 2019), el KSPRK no ha presentado ninguna solicitud de registro estatal. A este respecto, la Comisión toma nota de que, tal como indica el informe de la Misión de Contactos Directos, con la salvedad del Sindicato de Trabajadores del Sector de la Energía y el Combustible, no existe otro sindicato al que el KSPRK podría afiliarse inmediatamente para obtener el registro a nivel republicano. En relación con esto, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de

que las solicitudes de registro de las organizaciones afiliadas al Sindicato de Trabajadores del Sector de la Energía y el Combustible en Atyrau y Almaty se han denegado en 5 y 2 ocasiones, respectivamente, y de que se han explicado las fallas a los sindicatos interesados. El Gobierno señala que una vez subsanadas estas fallas, los sindicatos pueden presentar nuevamente una solicitud de registro.

La Comisión toma nota de que la Misión de Contactos Directos planteó la cuestión del registro de sindicatos en el sector petrolero en todas sus reuniones con los órganos estatales. Si bien el Comisionado para los Derechos Humanos hizo alusión al hecho de que el sector petrolero revestía importancia para la seguridad nacional, otros Ministerios responsables, así como el Viceprimer Ministro, indicaron que el único motivo por el que se había denegado el registro era el incumplimiento de los requisitos legislativos establecidos para el registro de sindicatos, a pesar de las explicaciones proporcionadas durante un taller organizado en marzo de 2021 para ayudar al sindicato a comprender los procedimientos. Sin embargo, la Misión de Contactos Directos tomó nota de que las solicitudes de registro de estos sindicatos eran denegadas sistemáticamente sobre la base de aspectos técnicos, que podrían haberse remediado *in situ* en la oficina de registro, en lugar de denegarse y de requerir otro proceso de solicitud de un mes, y tomó nota asimismo de que, cada vez que se denegaba el registro, la autoridad de registro se remitía a un aspecto totalmente nuevo que no cumplía con la legislación, es decir, un aspecto al que no había hecho referencia en su denegación anterior motivada. La imposibilidad de registrar las dos estructuras sindicales impide al Sindicato de Trabajadores del Sector de la Energía y el Combustible confirmar su estatus. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en el marco del Plan de Acción, se revisará la composición del grupo de trabajo establecido para examinar los problemas que han surgido en el procedimiento de registro. **Al tiempo que expresa su profunda preocupación por el curso de los eventos, la Comisión insta al Gobierno a adoptar medidas adicionales para solucionar la cuestión del registro de las organizaciones afiliadas al Sindicato de Trabajadores del Sector de la Energía y el Combustible, a fin de que puedan gozar de la plena autonomía e independencia de las organizaciones de trabajadores libres e independientes, cumplir su mandato y representar a sus mandantes sin demora. La Comisión pide al Gobierno que le informe de todos los progresos realizados a este respecto.**

Además, en relación con esto, la Comisión toma nota de que, según el informe de la Misión de Contactos Directos, a raíz de la decisión reciente de establecer regiones adicionales en el país, el requisito de contar con organizaciones y/o estructuras afiliadas en más del 50 por ciento de las regiones/ciudades de importancia regional/la capital, tal como se preveía actualmente para el establecimiento de un sindicato sectorial, parecía excesivo, y el porcentaje requerido debía reducirse, en particular cuando un sector o una industria solo cubre algunas regiones, como sucede, por ejemplo, con el sector petrolero. La Comisión toma nota de que, según el Sindicato de Trabajadores del Sector de la Energía y el Combustible, en las nuevas circunstancias, será más difícil, si no imposible, confirmar su estatus sectorial. La Comisión toma nota de que el Comisario nacional para los Derechos Humanos consideró que la Ley de Sindicatos debería enmendarse a este respecto a fin de representar la realidad de ciertos sectores. **La Comisión pide al Gobierno que enmiende la Ley de Sindicatos en consecuencia, a fin de garantizar que no se obstaculice la constitución de sindicatos sectoriales. La Comisión pide al Gobierno que le informe de todas las medidas adoptadas a este respecto.**

La Comisión toma nota además de que el informe de la Misión de Contactos Directos, indica que se ha formulado una propuesta para enmendar la legislación nacional con miras a simplificar el registro sustituyéndolo por un procedimiento de notificación para los sindicatos que desean adquirir personalidad jurídica o permitiendo que los sindicatos desplieguen su actividad sin registrarse y, por tanto, sin obtener personalidad jurídica. Se había previsto que los proyectos de enmienda se formularan a finales de 2022 para su adopción el primer trimestre de 2023. **Al tiempo que saluda esta información, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto, incluida una copia de las enmiendas una vez se adopten.**

De conformidad con las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas de 2021, la Comisión había alentado anteriormente al Gobierno a seguir examinando la aplicación de la Ley sobre la Cámara

Nacional de Empresarios (NCE) en la práctica, a fin de garantizar que sus disposiciones sobre la acreditación de las organizaciones de empleadores ante la NCE no obstaculizaran el ejercicio del derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar su administración y sus actividades y a formular sus programas. La Comisión toma nota de que, según indica el informe de la Misión de Contactos Directos, el papel que desempeñaban las organizaciones de empleadores no siempre era comprendido por todos los actores estatales, y debía aclararse con miras a garantizar que la participación en el diálogo social, y en particular en la negociación colectiva, fuera una prerrogativa de las organizaciones de empleadores. La Misión de Contactos Directos tomó nota además de que el sistema de acreditación era voluntario, de que la Confederación de Empleadores no estaba acreditada ante la NCE, y de que la primera no consideraba que la acreditación, o la falta de acreditación, restringiera sus derechos. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se está contemplando la formulación de una ley independiente sobre las organizaciones de empleadores como una forma de mejorar la alianza social y el diálogo, y de fortalecer los derechos de las organizaciones de empleadores consagrados en el Convenio. **La Comisión saluda esta información y pide al Gobierno que informe sobre todos los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 3. Derecho de las organizaciones a organizar sus actividades y a formular sus programas. La Comisión recuerda que anteriormente pidió al Gobierno que enmendara el artículo 402 del Código Penal (2016), conforme al cual una instigación a continuar una huelga declarada ilegal por el tribunal se podía castigar con una detención de hasta 50 días y, en ciertos casos (menoscabo considerable de los derechos e intereses de los ciudadanos, disturbios masivos, etc.) hasta con una pena de prisión de dos años. **En ausencia de cualquier información específica a este respecto, la Comisión pide una vez más al Gobierno que comunique información sobre todas las medidas adoptadas o previstas a fin de revisar el artículo 402 del Código Penal, con objeto de garantizar que el mero hecho de convocar una huelga, incluso una huelga declarada ilegal por los tribunales, no condujera a una detención o a una pena de prisión.**

Artículo 5. Derecho de las organizaciones a recibir asistencia financiera de las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. La Comisión tomó nota anteriormente 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 determinó que 98 organizaciones internacionales podían otorgar subvenciones a personas naturales o jurídicas en Kazajstán. La Comisión confió en que la lista contenida en la Ordenanza se enmendaría para incluir las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. La Comisión toma nota de que, según el Plan de Acción, esta cuestión debía examinarse antes de finalizar 2022. **La Comisión espera que se tomen las medidas necesarias sin demora para garantizar que no se impida a las organizaciones de trabajadores y de empleadores recibir asistencia financiera y de otra índole de las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. Pide al Gobierno que comunique información sobre todos los progresos realizados a este respecto.**

Líbano

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (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 General de los Trabajadores Libaneses (CGTL), comunicadas junto con la memoria del Gobierno. Asimismo, la Comisión observa que el Gobierno no ha respondido a las observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en 2010 en las que denunciaba el elevado umbral que la ley impone a las organizaciones representativas para realizar negociaciones colectivas, que exige que para validar un convenio colectivo sea necesario obtener los votos de dos terceras partes de los miembros del sindicato durante una asamblea general. **La Comisión pide de nuevo al Gobierno que transmita sus comentarios sobre las observaciones de 2010 de la CSI.**

En relación con las observaciones presentadas, en 2015 y 2016, por la Internacional de la Educación (IE) relativas a la situación del personal de la enseñanza pública y privada y la congelación de los salarios desde 1996, la Comisión toma nota de que: i) mediante la adopción del Decreto núm. 63 de 2008, los docentes del sector público y privado han disfrutado de un aumento salarial; ii) en 2013, tras un aumento salarial en el sector privado, los asalariados del sector público, incluidos los docentes, recibieron un anticipo salarial, y iii) la Ley núm. 26, publicada en el *Boletín Oficial* el 21 de agosto de 2017, también prevé un aumento salarial para los docentes de los sectores público y privado. **La Comisión pide al Gobierno que indique si estos aumentos salariales son el resultado de las negociaciones colectivas.**

Ámbito de aplicación del Convenio. Trabajadores domésticos. En sus comentarios anteriores, la Comisión observó que el Gobierno no había respondido a las observaciones formuladas por la CSI sobre la exclusión de los trabajadores domésticos del Código del Trabajo. La Comisión señala que «los empleados del hogar que trabajan en casa de particulares» están excluidos del campo de aplicación del Código del Trabajo de 1946 (artículo 7, 1)), y que las relaciones contractuales entre trabajadores domésticos y los particulares que los emplean para realizar trabajo doméstico en su domicilio están regidas por la ley sobre las obligaciones y los contratos. Además, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales de 2018, el Comité de Derechos Humanos señaló que le preocupa que los trabajadores domésticos migrantes se hallen excluidos de la protección prevista en la legislación laboral nacional y sean víctimas de abusos y explotación en el marco del sistema de patrocinio (*kafala*). Asimismo, señaló su preocupación por la falta de recursos efectivos contra los abusos y por la existencia de represalias antisindicales (CCPR/C/LBN/CO/3). **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios a este respecto, indicando la forma en la que los trabajadores domésticos y los trabajadores domésticos migrantes pueden beneficiarse de la protección prevista en el Convenio, incluido el derecho a la negociación colectiva a través de las organizaciones que estimen convenientes, y que señale si está previsto modificar la disposición antes mencionada del Código del Trabajo. Además, pide al Gobierno que indique la manera en la que estos derechos se ejercen en la práctica, citando, si procede, el nombre de toda organización que representa a los trabajadores domésticos y a los trabajadores domésticos migrantes y señalando cuántos convenios colectivos les son aplicables.**

Modificaciones legislativas

Artículos 4 y 6 del Convenio. Promoción de la negociación colectiva. La Comisión recuerda que, en los comentarios que reitera desde hace bastantes años, señala tanto la necesidad de revisar una serie de disposiciones del Código del Trabajo en vigor como la de reformular ciertos artículos relativos a la negociación colectiva del proyecto de Código del Trabajo, comunicado por el Gobierno en 2004.

Limitaciones excesivas al derecho de negociación colectiva. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de que el artículo 3 del Decreto núm. 17386/64 prevé que para negociar de forma válida un convenio colectivo los sindicatos deben obtener el apoyo de al menos el 60 por ciento de los asalariados libaneses interesados y consideró que este umbral era excesivo. Asimismo, había tomado nota de que el artículo 180 del proyecto de Código del Trabajo preveía reducir el umbral al 50 por ciento y había recordado al Gobierno que, sin embargo, esta solución podría plantear problemas de compatibilidad con el Convenio ya que privaría de la posibilidad de negociar a un sindicato representativo que no reuniera la mayoría absoluta. Por consiguiente, pidió al Gobierno que garantizara que, si ningún sindicato representa al porcentaje de trabajadores requeridos para ser declarado agente negociador exclusivo, los derechos de negociación colectiva se otorguen a todos los sindicatos de la unidad interesada, al menos en nombre de sus propios afiliados.

Derecho de negociación colectiva en el sector público y la función pública. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que modificara su legislación a fin de que los trabajadores del sector público no adscritos a la administración del Estado, regidos por el Decreto núm. 5883 de 1994, pudieran disfrutar del derecho de negociación colectiva. A este respecto, la Comisión tomó nota de que el artículo 131 del proyecto de Código del Trabajo preveía que los trabajadores de las administraciones públicas, los municipios y las empresas públicas encargadas de administrar los servicios públicos por cuenta del Estado o por su propia cuenta tuvieran derecho a la negociación colectiva.

Arbitraje obligatorio. Desde hace varios años, la Comisión pide que se adopten medidas a fin de que el recurso al arbitraje en las tres empresas del sector público sujetas al Decreto núm. 2952, de 20 de octubre de 1965, solo pueda efectuarse a solicitud de las dos partes. La Comisión también había pedido que se modificara el artículo 224 del proyecto de Código del Trabajo que preveía que, en caso de fracaso de la mediación, los conflictos relacionados con las tres empresas del sector público sujetas al Decreto núm. 2952 se solucionarían

a través de un comité de arbitraje. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno indica que el Decreto núm. 2952 ha sido reemplazado por el Decreto núm. 13896, de 3 de enero de 2005, y que, a partir de ahora, todas las empresas de inversión de los sectores público y privado encargadas de gestionar los servicios públicos por cuenta del Estado o por su propia cuenta deben recurrir al arbitraje obligatorio en caso de fracaso de las negociaciones. La Comisión recuerda que, en general, el arbitraje obligatorio no es compatible con la promoción de la negociación colectiva libre y voluntaria requerida por el *artículo 4* y que, a este respecto, el arbitraje obligatorio en el marco de la negociación colectiva solo es aceptable para los funcionarios adscritos a la administración del Estado (*artículo 6*), en los servicios esenciales en el estricto sentido del término (servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población) y en situaciones de crisis nacional aguda. **Lamentando tomar nota de que, desde hace más de un decenio, el Gobierno se limita a indicar que el proyecto de Código del Trabajo está siendo examinado y que en este marco tendrá debidamente en cuenta los comentarios formulados por la Comisión, y que el Código del Trabajo en vigor aún contiene disposiciones que son incompatibles con el Convenio, la Comisión insta firmemente al Gobierno que adopte las medidas legislativas necesarias para modificar el Código del Trabajo en vigor a fin de garantizar a los trabajadores, incluso a los trabajadores domésticos, el derecho de negociación colectiva. La Comisión recuerda que el Gobierno puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.**

Negociación colectiva en la práctica. La Comisión pide al Gobierno que transmita estadísticas sobre el número de convenios colectivos que se han concluido y están en vigor, indicando los sectores de actividad concernidos y el número de trabajadores cubiertos.

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

Liberia

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

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022 que se refieren a las cuestiones abordadas por la Comisión a continuación. Toma nota asimismo de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) recibidas el 25 de agosto de 2022 que reiteran los comentarios formulados en 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 2022 sobre la aplicación del Convenio por Liberia.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión, mayo-junio de 2022)

La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en la Comisión de la Conferencia en junio de 2022 en relación con la aplicación del Convenio. La Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a: i) garantizar que todos los trabajadores puedan ejercer sus derechos laborales en virtud del Convenio en un entorno de respeto a las libertades civiles, incluidas la libertad sindical, la libertad de expresión, la reunión pacífica y la protesta sin injerencias y sin temer por su seguridad personal e integridad corporal; ii) garantizar que los dirigentes y miembros de los sindicatos no sean encarcelados por participar en actividades sindicales y que las amenazas contra los dirigentes sindicales por sus actividades sean investigadas a fondo y sus autores debidamente castigados; iii) promulgar medidas, incluidas sanciones disuasorias, para garantizar que los sindicatos solo puedan ser disueltos por una autoridad judicial, únicamente como último recurso en caso de graves violaciones de la ley, iv) resolver sin más demora el registro del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud de Liberia (NAHWUL) como organización sindical y proporcionar información adicional sobre cualquier alegato pendiente; v) revisar la Ley sobre el Trabajo Decente y cualquier otra legislación relacionada para

garantizar que todos los trabajadores, incluidos los extranjeros, puedan ejercer el derecho a constituir el sindicato que estimen conveniente o a afiliarse al mismo, y vi) garantizar que los trabajadores del sector público gocen de la protección de los derechos de libertad sindical en virtud del Convenio. La Comisión de la Conferencia invitó al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.

La Comisión había solicitado anteriormente al Gobierno que proporcionara sus comentarios sobre las observaciones formuladas por la Organización Regional Africana de la Confederación Sindical Internacional (CSI-África) en las que se denunciaba la disolución de un sindicato por parte de una empresa estatal; el uso de la fuerza policial para disolver huelgas pacíficas; y la detención de dirigentes sindicales y el despido improcedente de trabajadores por su participación en acciones de huelga. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que no puede validar estas observaciones, ya que el Ministerio de Trabajo no ha recibido ninguna queja de ningún individuo o institución. El Gobierno indica que transmitirá sus comentarios una vez que las quejas institucionales o individuales lleguen al Ministerio. La Comisión recuerda que es responsabilidad del Gobierno garantizar la aplicación del Convenio que ha ratificado y, a este respecto, destaca la importancia de que el Gobierno investigue los alegatos de violaciones de los derechos sindicales, incluidas las presentadas por las organizaciones internacionales de trabajadores ante la Comisión, con el fin de proporcionar a esta una respuesta completa y precisa. **La Comisión insta al Gobierno a realizar sin más demora una investigación independiente sobre los alegatos de la CSI y a comunicar información sobre el resultado.**

La Comisión también había solicitado anteriormente al Gobierno que proporcionara información sobre los alegatos formulados por el NAHWUL en relación con la falta de reconocimiento legal por parte del Gobierno, así como con las infracciones del derecho de huelga. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que está trabajando actualmente con las partes interesadas pertinentes para armonizar la Ley sobre el Trabajo Decente y el Reglamento de la administración pública para garantizar el pleno reconocimiento legal del NAHWUL. El Gobierno indica que no tiene ninguna información adicional que transmitir con respecto a los otros alegatos formulados por el NAHWUL. La Comisión toma nota de que, según las observaciones más recientes de la CSI, si bien el Gobierno ha dado la aceptación funcional al NAHWUL, sigue denegando el reconocimiento legal. La Comisión también toma nota del alegato de la CSI sobre la creciente intolerancia del Gobierno hacia los trabajadores que ejercen sus libertades y derechos civiles en virtud del Convenio. La CSI informa, en particular, que el Secretario General del NAHWUL alegó que el Estado vigilaba sus actividades y amenazaba su vida. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para conceder al NAHWUL el pleno reconocimiento legal mediante la armonización de la Ley sobre el Trabajo Decente y el Reglamento de la administración pública, y pide al Gobierno que comunique información sobre todos los avances a este respecto. La Comisión pide además al Gobierno que transmita sus comentarios sobre los alegatos de la CSI relativas al ejercicio de las libertades civiles y los derechos laborales. A este respecto, con referencia a las conclusiones de la Comisión de la Conferencia, esta comisión insta al Gobierno a proporcionar información sobre todas las medidas adoptadas en consulta con los interlocutores sociales para garantizar que i) todos los trabajadores puedan ejercer sus derechos laborales en virtud del Convenio en un entorno de respeto de las libertades civiles, incluidas la libertad sindical, la libertad de expresión, la reunión pacífica y la protesta, sin injerencias y sin temer por su seguridad personal y su integridad corporal, y ii) los dirigentes y los miembros de los sindicatos no sean encarcelados por participar en actividades sindicales y que las amenazas contra los dirigentes sindicales por sus actividades se investiguen plenamente y sus autores sean debidamente castigados.**

Ámbito de aplicación. En su comentario anterior, la Comisión había solicitado al Gobierno que proporcionara información específica sobre la evolución de la creación de un marco para la armonización de la Ley sobre el Trabajo Decente y el Reglamento de la administración pública, y que detallara qué disposiciones legales garantizan que los trabajadores del sector público gocen de los derechos establecidos en el Convenio. La Comisión toma nota de los alegatos de la CSI de que una reciente sentencia judicial ha decidido que las asociaciones de funcionarios públicos no estén sujetas a la Ley sobre

el Trabajo Decente. **La Comisión pide al Gobierno que comunique más información sobre toda evolución relativa a la creación de un marco para armonizar la Ley de Trabajo Decente y el Reglamento de la administración pública, y para garantizar que los trabajadores del sector público gocen de los derechos establecidos en el Convenio.**

La Comisión había observado anteriormente que el artículo 1.5, c), i) y ii), de la Ley sobre el Trabajo Decente excluye de su ámbito de aplicación a los oficiales, a los miembros de la tripulación y a otras personas que trabajan o se forman en los buques. Por lo tanto, la Comisión había pedido al Gobierno que indicara cómo se garantizan los derechos consagrados en el Convenio a los trabajadores marítimos, incluidos los aprendices, y que indicara cualquier ley o reglamento adoptado o previsto que cubra esta categoría de trabajadores. La Comisión **lamenta profundamente** tomar nota de la falta de información a este respecto. **La Comisión reitera su solicitud y espera que la próxima memoria del Gobierno contenga información al respecto.**

Artículo 1 del Convenio. Derecho de los trabajadores, sin distinción alguna, a constituir organizaciones. La Comisión había solicitado anteriormente al Gobierno que adoptara todas las medidas necesarias, incluso mediante la enmienda del artículo 45.6 de la Ley sobre el Trabajo Decente, para garantizar que se reconozca plenamente a los trabajadores extranjeros, tanto en la legislación como en la práctica, el derecho a constituir organizaciones de defensa de sus intereses profesionales. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el Ministerio de Trabajo ha entablado un debate con los organismos de trabajadores extranjeros existentes para distinguir o constituir un organismo separado para los empleadores y los trabajadores, de modo que sus organizaciones respectivas puedan tener el derecho exclusivo de defender sus intereses profesionales. **La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre todos los avances y resultados del compromiso con los organismos de trabajadores extranjeros y el Ministerio de Trabajo.**

Artículo 3. Determinación de los servicios esenciales. La Comisión había solicitado anteriormente al Gobierno que siguiera proporcionando información sobre toda evolución relativa a la designación de los servicios esenciales por parte del Consejo Nacional Tripartito y sobre cómo funciona dicha designación en la práctica, y que aclarara si el Presidente también está obligado por la definición de la noción de servicios esenciales establecida en el artículo 41.4, a), de la Ley sobre el Trabajo Decente (servicios cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población de Liberia), y que proporcionara información sobre cualquier decisión presidencial relativa a la designación de los servicios esenciales y sobre cómo funciona dicha designación en la práctica. **Lamentando tomar nota de que el Gobierno no ha comunicado ninguna información a este respecto, la Comisión reitera su petición anterior.**

Macedonia del Norte

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1991)

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 de Sindicatos Libres de Macedonia (KSS), recibidas el 1.º de septiembre de 2021, en las que se alegan restricciones al derecho de huelga en el sector de la educación, la falta de transferencia a los sindicatos de las cotizaciones sindicales retenidas por los empleadores, así como presión sobre los trabajadores para que renuncien a sus sindicatos. **La Comisión pide al Gobierno que presente sus comentarios al respecto.**

Artículos 2 y 9 del Convenio. Ámbito de aplicación. En sus observaciones anteriores, la Comisión observó que, de conformidad con el artículo 37 de la Constitución, se pueden limitar por ley las condiciones para ejercer el derecho de sindicación en los órganos administrativos (además de en la policía y las fuerzas armadas); y pidió al Gobierno que indicara cuáles son esos «órganos administrativos» a que se hace referencia en la Constitución y si la legislación limita el derecho de sus trabajadores a organizarse sindicalmente y en qué medida. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que los «órganos de administración» a que se refiere

el artículo 37 de la Constitución incluyen a los ministerios, otros órganos de la administración pública (ya sean órganos independientes de la administración pública o dependientes de los ministerios) y las organizaciones administrativas (creadas para la realización de determinados trabajos profesionales y de otro tipo que requieren la aplicación de métodos científicos y de expertos). La Comisión observa además que el Gobierno hace hincapié en que la libertad sindical, aparte del marco general de la Constitución, está regulada por la Ley del Trabajo, que no establece ninguna limitación. **Recordando que, en virtud del Convenio, solo las fuerzas armadas y la policía pueden estar sujetas a limitaciones en lo que respecta al disfrute de las garantías previstas en el Convenio, así como a la necesidad de garantizar la conformidad de las disposiciones constitucionales nacionales con lo dispuesto en el Convenio, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para enmendar el artículo 37 de la Constitución a fin de eliminar la posibilidad de que la ley restrinja las condiciones para el ejercicio del derecho de sindicación en los órganos administrativos.**

Artículo 3. Derecho de las organizaciones a organizar libremente sus actividades y a formular sus programas de acción. En sus observaciones anteriores, la Comisión señaló que, en virtud de la Ley de Empresas Públicas y la Ley de Empleados del Sector Público: i) los empleados del sector público tienen derecho a la huelga; ii) los empleados del sector público están obligados a prestar servicios mínimos teniendo en cuenta los derechos e intereses de los ciudadanos y de las personas jurídicas, y iii) de conformidad con las leyes y los convenios colectivos aplicables, el jefe de la institución respectiva determinará el desempeño de las actividades institucionales de interés público que deberán mantener durante una huelga, la forma en que se llevarán a cabo los servicios mínimos y el número de empleados que prestarán dichos servicios durante la huelga. A este respecto, la Comisión recordó que el mantenimiento de servicios mínimos en caso de huelgas solo debería ser posible en determinadas situaciones, a saber: i) en los servicios cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término); ii) en otros servicios en los que huelgas de cierta magnitud y duración puedan causar una crisis grave que amenace las condiciones normales de existencia de la población; iii) en los servicios públicos de importancia fundamental, y iv) para garantizar la seguridad de las instalaciones y el mantenimiento de los equipos. La Comisión recordó además que los servicios mínimos impuestos deberían cumplir al menos dos requisitos: i) deben ser verdaderos y exclusivos servicios mínimos, que se limiten a las operaciones estrictamente necesarias para satisfacer las necesidades básicas de la población o las necesidades mínimas del servicio, manteniendo al mismo tiempo la eficacia de la presión ejercida, y ii) puesto que este sistema restringe uno de los medios esenciales de presión de que disponen los trabajadores para defender sus intereses, sus organizaciones deberían poder participar, si así lo desean, en la definición de dicho servicio, junto con los empleadores y las autoridades públicas. La Comisión saluda la indicación del Gobierno de que adoptará las medidas apropiadas para garantizar el cumplimiento de las disposiciones de la Ley de Empresas Públicas y de la Ley de Empleados del Sector Público. **La Comisión pide al Gobierno que, en consulta con las organizaciones representativas de empleados y de empleadores públicos, adopte todas las medidas necesarias para garantizar que la determinación de los servicios mínimos en las empresas públicas se ajuste a lo dispuesto en el párrafo anterior; y que proporcione más información sobre esa determinación en la práctica (en particular sobre los tipos de actividades y el porcentaje de empleados en esas actividades que han sido afectados por la determinación de los servicios mínimos, así como sobre la posibilidad de que las organizaciones de empleados participen en la definición de los servicios mínimos).**

En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que modificara el párrafo 7 del artículo 38 de la Ley de Enseñanza Primaria y el párrafo 2 del artículo 25 de la Ley de Enseñanza Secundaria, que obligan a los directores de las escuelas a que, cuando una actividad educativa se interrumpa debido a una huelga, se aseguren de que se siga realizando dicha actividad sustituyendo a los empleados en huelga. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que comenzó a enmendar los artículos en cuestión para armonizarlos con las disposiciones del Convenio, pero observa que, posteriormente, el 5 de agosto de 2019, se publicó una nueva Ley de Enseñanza Primaria, que incluye una disposición similar para exigir la sustitución de los trabajadores en huelga. De conformidad con el párrafo 7 del artículo 50 de la nueva Ley de Enseñanza Primaria, en caso de suspensión de la labor educativa y pedagógica debido a una huelga, el director de la escuela primaria, previa autorización del alcalde, y del ministro en el caso de las escuelas primarias públicas, estará obligado a garantizar la realización de la labor educativa y pedagógica mediante la sustitución de los trabajadores en huelga durante la duración de la misma. A este respecto, la Comisión debe recordar que el personal docente y los servicios de educación pública no pueden considerarse un servicio esencial en el sentido estricto del término (servicios cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población) y que las disposiciones que permiten la sustitución de los trabajadores en huelga

constituyen un grave impedimento para el ejercicio legítimo del derecho a la huelga. **Lamentando la falta de progresos a este respecto, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que enmiende la Ley de Enseñanza Primaria y la Ley de Enseñanza Secundaria, para eliminar la posibilidad de sustituir a los trabajadores en huelga y para permitir que los trabajadores de los sectores de la enseñanza primaria y secundaria ejerzan efectivamente su derecho a la huelga, y que proporcione una copia de los textos legislativos enmendados una vez que hayan sido adoptados.**

Revisión legislativa. Con respecto al proceso de revisión de la Ley de Relaciones Laborales, la Comisión observa que el Gobierno indica que se incluyó a los interlocutores sociales desde el principio y que en el curso de la redacción de la nueva ley se prestará atención al cumplimiento de los convenios de la OIT. **La Comisión confía en que, en el contexto del examen de la Ley de Relaciones Laborales, el Gobierno adoptará las medidas necesarias para armonizar su legislación con el Convenio de conformidad con las observaciones anteriores; y le pide que proporcione información sobre cualquier novedad, incluida una copia de la Ley de Relaciones Laborales revisada una vez haya sido adoptada.**

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: 1991)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de que el Gobierno no responde a las observaciones de la Confederación de Sindicatos Libres de Macedonia (KSS), de 2021, en las que se denuncian: i) los actos de discriminación antisindical, incluido el despido, contra los representantes sindicales; ii) la inaplicación de los convenios colectivos por parte del Ministerio de Educación, y iii) la incapacidad de la Comisión de representatividad para decidir sobre la representatividad de la KSS en el sector público. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que presente sus comentarios al respecto.**

Artículo 4 del Convenio. Promoción de la negociación colectiva. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que informara sobre el proceso de aprobación de la nueva Ley del Trabajo (Ley de Relaciones Laborales) y de una Ley especial sobre las organizaciones de trabajadores y de empleadores y la negociación colectiva, que habían dado lugar a comentarios técnicos por parte de la Oficina. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el proceso de elaboración de la nueva Ley de Relaciones Laborales, en el que han participado los interlocutores sociales, finalizará en un futuro próximo. El Gobierno informa que se ha decidido que los artículos relativos a la organización de los trabajadores y los empleadores, así como la negociación colectiva, se incluirán finalmente en el marco de la nueva Ley de Relaciones Laborales. **Tomando debida nota de estas novedades legislativas, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que se tengan debidamente en cuenta los comentarios formulados anteriormente por la Oficina y que se apruebe en breve la nueva Ley de Relaciones Laborales. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos realizados a este respecto.**

La negociación colectiva en la práctica. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno que indica que, en el sector privado, se concertaron el Convenio Colectivo General junto con nueve convenios colectivos específicos, mientras que en el sector público, además del Convenio Colectivo General se concertaron diez convenios colectivos específicos. La Comisión observa además que, según los datos de la Oficina Estatal de Estadística para el primer trimestre de 2021, el Convenio Colectivo General en el sector privado abarca a 449 822 asalariados, lo que supone el 68,7 por ciento de los 654 662 asalariados del país, y el Convenio Colectivo General en el sector público abarca a 204 840 asalariados, lo que representa el 31,3 por ciento del total de asalariados del país. **Al tiempo que toma nota con interés de un acentuado aumento del número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos entre 2019 y 2021, la Comisión pide al Gobierno que indique los factores que han llevado a este aumento. La Comisión también le pide que suministre información sobre las disposiciones que reglamentan las relaciones entre los convenios colectivos generales y específicos en los sectores privados y público, y que continúe proporcionando**

información sobre la aplicación del Convenio en la práctica, incluidos los datos estadísticos relativos al número de convenios colectivos celebrados tanto en el sector público como en el privado y el número de trabajadores cubiertos.

Madagascar

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

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Comisión de la Confederación General de Sindicatos de Trabajadores de Madagascar (FISEMA), recibidas el 1.º de septiembre 2022, relativas a las cuestiones examinadas en el presente comentario.

La Comisión señala asimismo las observaciones de la Alianza Randrana Sendikaly, recibidas el 19 de octubre de 2022, que alegan la detención y la condena a una pena de prisión de doce meses y una multa de 400 000 ariarys (aproximadamente 92 dólares de los Estados Unidos) del Sr. Zotiakobanjina Fanja Marcel Sento, un dirigente del sindicato Sindicalismo y Vida de las Sociedades (SVS Etoile), por haber publicado en Facebook los resultados de las reuniones celebradas con la dirección de una empresa del sector textil en el ejercicio de sus funciones sindicales. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios sobre estos alegatos graves.**

La Comisión toma nota de que el Gobierno no responde a las observaciones de 2021 del Sindicato Autónomo de Inspectores del Trabajo (SAIT) alegando la violación de los derechos del sindicato de organizar sus actividades en virtud del artículo 3 del Convenio. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que comunique sus comentarios a este respecto.**

En sus comunicaciones anteriores, la Comisión había tomado nota de las observaciones de la Confederación Cristiana de Sindicatos Malgaches (SEKRIMA) relativa a las alegaciones de restricción del derecho sindical, en particular del derecho de los sindicatos a organizar su gestión y sus actividades de formación, así como la dificultad de constituir sindicatos. La Comisión toma nota de que el Gobierno en respuesta a estos alegatos señala que la libertad sindical está protegida por los artículos 136 y siguientes del Código del Trabajo y que el Decreto núm. 2011-490 y su Decreto de aplicación núm. 28968-2011 prevén la promoción de derechos sindicales en el país. **Recordando la responsabilidad del Gobierno de velar por el respeto de los derechos previstos en el Convenio tanto en el derecho como en la práctica, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para garantizar la aplicación de las disposiciones ya mencionadas en la práctica.**

Restricciones de las actividades sindicales en el sector marítimo. La Comisión había instado al Gobierno anteriormente a garantizar que la investigación independiente sobre la comisión de actos antisindicales en el sector marítimo, se concluya rápidamente. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno según la cual el Ministerio de Transportes y de la Meteorología está organizando una reunión con el Sindicato General Marítimo de Madagascar (SYGMMA) con el objeto de poner fin al conflicto entre dicho sindicato y una empresa del sector marítimo. **Tomando nota de la breve referencia del Gobierno a la encuesta mencionada, la Comisión le ruega precisar si la reunión con SYGMMA se ha concluido y, en ese caso, comunicar información detallada sobre el resultado. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre los resultados de la reunión organizada por el Ministerio de Transportes y de Meteorología relativa a las alegaciones de actos antisindicales en el sector marítimo.**

Artículo 2 del Convenio. Trabajadores regidos por el Código Marítimo. En sus comentarios anteriores, la Comisión ha tomado nota de que debía adoptarse un nuevo Código Marítimo y había solicitado al Gobierno asegurarse de que esté previsto el derecho de la gente de mar a constituir sindicatos y a adherirse a los mismos. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que ha considerado los derechos fundamentales y las libertades principales de la gente de mar en la elaboración del proyecto del

Código Marítimo y que este se encuentra en curso de adopción. **La Comisión espera que el nuevo Código Marítimo sea adoptado próximamente y que contenga disposiciones específicas que establezcan el derecho de la gente de mar a constituir sindicatos y adherirse a los mismos. La Comisión pide al Gobierno proporcionar información sobre toda novedad a este respecto y transmitir una copia del Código Marítimo una vez adoptado.**

Artículo 3. Representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Comisión ha tomado nota con anterioridad del Decreto núm. 2011-490 sobre las organizaciones sindicales y la representatividad, que prevé la celebración de elecciones de los delegados de personal a nivel de las empresas y había solicitado al Gobierno que proporcionara información sobre todo progreso relativo a las elecciones, así como sobre la incidencia en la determinación de las organizaciones de trabajadores y empleadores que participan en el diálogo social a nivel nacional. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno según la cual se deja a los trabajadores y empleadores la responsabilidad de organizar las elecciones de los delegados de personal y de enviar los resultados al Ministerio del Trabajo y Leyes Sociales, cuyo papel se limita a emitir un decreto confirmando la representación establecida. A este respecto, el Gobierno indica que el Decreto núm. 34-2015, de 19 de febrero de 2015, se encuentra en tática reconducción ya que ciertos factores impiden la organización de nuevas elecciones. La Comisión también toma nota de que la FISEMA, en sus observaciones alega que en 2019, en la designación de representantes en el seno del Consejo de Administración y de los Comités de Gestión de la Caja Nacional de Previsión Social, de la Organización Sanitaria de Inter-Empresas de Tannararive (OSTIE) y de la Asociación Médica Inter-Empresas de Tananarive (AMIT), el Ministerio del Trabajo y Leyes Sociales modificó unilateralmente los nombres de los representantes que debían estar representados. La FISEMA afirma que ha presentado una queja ante el Consejo de Estado, que ha emitido tres sentencias en su favor en 2021 y 2022. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información específica sobre los factores que impiden celebrar elecciones de delegados de personal desde 2015. Además, recordando la importancia de evitar toda injerencia de las autoridades públicas en la determinación de la representatividad de las organizaciones profesionales, la Comisión le pide que transmita sus comentarios sobre los graves alegatos de la FISEMA.**

Derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades y formular su programa de acción. Arbitraje obligatorio. La Comisión había pedido anteriormente al Gobierno que modificara los artículos 220 y 225 del Código del Trabajo, que prevén que en caso de fracasar la mediación, el conflicto colectivo es sometido por el Ministerio del Trabajo y Leyes Sociales a un procedimiento de arbitraje cuyo laudo arbitral pone término al litigio y a la huelga, así como el artículo 228 del Código del Trabajo, que prevé la posibilidad de requisicionar los salarios de los huelguistas en el caso de problemas de orden público. La Comisión **lamenta** que el Gobierno se limite a indicar que los litigios y las huelgas prolongados ponen en dificultad la sociedad, los trabajadores y la economía y a informar de la composición y funcionamiento del Consejo de Arbitraje. La Comisión recuerda que la imposición del procedimiento de arbitraje en el marco de un conflicto colectivo, así como la requisición de los salarios de los trabajadores en caso de huelga, no son aceptables excepto en los casos en que la huelga es susceptible de ser limitada o prohibida, a saber respecto a funcionarios ejerciendo autoridad en nombre del Estado en los servicios esenciales en el sentido estricto del término y en caso de crisis nacional aguda ([Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafos 151 y 153). **Recordando que las cuestiones planteadas son objeto de comentarios desde hace varios años, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para modificar los artículos 220, 225 y 228 del Código del Trabajo en un futuro próximo. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todo hecho nuevo a este respecto, y le recuerda que, si 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: 1998)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Alliance Randrana Sendikaly, recibidas el 19 octubre de 2022, tratadas en el marco de la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

La Comisión también toma nota de que el Gobierno no responde a las observaciones de 2021 del Sindicato Autónomo de Inspectores del Trabajo (SAIT) alegando medidas de discriminación antisindical en contra de sus miembros. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que comunique sus comentarios a este respecto.**

En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones de 2015 y 2017 de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de la Confederación Cristiana de Sindicatos Malgaches (SEKRIMA) alegando actos de discriminación antisindical en varios sectores de actividad y, subrayando la persistencia de la supuesta situación, había solicitado al Gobierno que continuara proporcionando información a este respecto. **Lamentando tomar nota de que el Gobierno no proporciona las informaciones solicitadas, la Comisión pide una vez más que garantice que todos los hechos denunciados sean investigados por las autoridades públicas y que, si se han cometido actos de discriminación antisindical, ellos den lugar a la reparación íntegra de los daños sufridos y a la imposición de sanciones suficientemente disuasorias.**

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada contra la discriminación antisindical. La Comisión había solicitado con anterioridad al Gobierno que proporcionara informaciones sobre el número de casos de discriminación antisindical examinados por la inspección del trabajo y las jurisdicciones del trabajo, así como sobre las sanciones correspondientes efectivamente aplicadas por sus instituciones. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que la inspección del trabajo asimila los casos de discriminación antisindical a los casos de infracciones a las relaciones laborales y que declara no conocer el número exacto de casos de discriminación antisindical examinados por los servicios regionales del trabajo y las jurisdicciones del trabajo. **Recordando la importancia fundamental de garantizar una protección eficaz contra la discriminación antisindical, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para recopilar la información solicitada relativa al número de casos de discriminación antisindical examinados por la inspección del trabajo y las jurisdicciones del trabajo, así como las sanciones impuestas en este caso.**

Artículos 1, 2, 4 y 6. Funcionarios no adscritos a la administración del Estado. En sus comentarios anteriores, la Comisión había planteado la necesidad de adoptar disposiciones formales reconociendo a todos los funcionarios y empleados del sector público no adscritos a la administración del Estado la protección contra los actos de discriminación y de injerencia antisindical y el derecho de negociar colectivamente sus condiciones de empleo. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que actualmente está elaborando unos proyectos de Estatuto General de los Funcionarios y el Estatuto General de los agentes no adscritos a la administración del Estado, que establecen con carácter general, la igualdad de trato entre los empleados públicos adscritos y no adscritos. **La Comisión espera que los proyectos de ley mencionados sean adoptados en breve y que contengan disposiciones de protección contra los actos de discriminación e injerencia antisindical y el derecho a la negociación colectiva de todos los funcionarios y empleados del sector público no adscritos a la administración del Estado, de conformidad con el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto y le recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina, si así lo desea.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. Negociación colectiva en los sectores privatizados. La Comisión había tomado nota previamente de la información facilitada por el Gobierno sobre la situación de los convenios colectivos celebrados en el sector de la energía, incluyendo el de la Compañía

Malgache de Electricidad y Agua (JIRAMA), que al parecer estaría en proceso de revisión, así como las observaciones de la SEKRIMA alegando el abandono de los convenios colectivos existentes como consecuencia de la privatización e instó al Gobierno a promover la plena utilización de los mecanismos de negociación colectiva en los sectores privatizados. La Comisión señala que el Gobierno se limita a indicar que el proceso de revisión del convenio colectivo de la JIRAMA puede trasladarse al tribunal competente. **Reiterando su petición anterior, la Comisión pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para promover la plena utilización de los mecanismos de negociación colectiva en los sectores privatizado, incluido el sector de la energía, y que facilite información sobre los progresos realizados al respecto.**

Negociación colectiva de la gente de mar. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el Código del Trabajo excluía de su ámbito de aplicación a los trabajadores marítimos, e indicó que esperaba que el Gobierno pudiera anunciar la adopción de un nuevo Código Marítimo, previsto para mayo de 2018, y que este reconocería los derechos garantizados por el Convenio a estos trabajadores. La Comisión toma nota de que el Gobierno se limita a afirmar que ha procedido a la elaboración del proyecto de Código Marítimo. También señala que, según el informe del Gobierno presentado en el marco del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), un proyecto de nuevo Código del Trabajo está actualmente a la espera de ser adoptado. **Recordando que el Gobierno se refiere al proyecto de Código Marítimo desde 2008, la Comisión lo insta a que adopte las medidas necesarias para garantizar que, en el marco de las reformas en curso, la legislación nacional contenga disposiciones que den pleno efecto al Convenio en relación con los trabajadores marítimos. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre toda evolución a este respecto, así como una copia del proyecto de Código Marítimo y del proyecto de nuevo Código del Trabajo.**

Promoción de la negociación colectiva en la práctica. La Comisión había solicitado con anterioridad al Gobierno que proporcione información sobre la negociación colectiva en la práctica. **Observando que el Gobierno no transmite las informaciones solicitadas, la Comisión le pide nuevamente que proporcione información sobre las medidas adoptadas para promover la negociación colectiva y que indique el número de convenios colectivos celebrados en el país, así como los sectores afectados y el número de trabajadores cubiertos por estos convenios.**

Teniendo en cuenta que el Gobierno ha ratificado en 2019 el Convenio núm. 154, la Comisión espera que tome medidas concretas para la promoción de la negociación colectiva como se requiere en varios puntos de este comentario.

Malasia

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1961)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Unión Nacional de Empleados Bancarios (NUBE) recibidas el 1.º de septiembre de 2022, en las que se alega la violación de los derechos sindicales mediante la aplicación de planes de reestructuración unilaterales, la negociación colectiva de mala fe, el acoso a miembros del sindicato y la denegación de facilidades por parte de una empresa del sector bancario, entre otros alegatos. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios al respecto.**

La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas el 1.º de septiembre de 2022, que se refieren a las cuestiones que examina la Comisión en el presente comentario, así como de las respuestas del Gobierno a las mismas.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión, mayo-junio de 2022)

La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en junio de 2022 en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (la Comisión de la Conferencia) sobre la aplicación del Convenio por parte de Malasia. La Comisión constata que la Comisión de la Conferencia tomó nota con interés de las enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales, de 1967 (IRA), y a la Ley de Empleo, de 1955 (Ley de Empleo), que entraron en vigor en 2021 y 2022, respectivamente, y de la preocupación que prevalece en relación con los problemas que se plantean en lo relativo al ejercicio de los derechos de negociación colectiva, a la discriminación sindical y a la injerencia. La Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia pidió al Gobierno que: i) enmendara sin demora la legislación nacional, concretamente la Ley de Empleo, la Ley de Sindicatos, de 1959 (TUA), y la IRA, en consulta con los interlocutores sociales, para que estas leyes sean conformes con el Convenio; ii) garantizara la simplificación del proceso de reconocimiento de los sindicatos y la adopción de una protección efectiva contra las injerencias indebidas; iii) velara por que los trabajadores migrantes puedan participar plenamente en la negociación colectiva, inclusive permitiéndoles presentarse a las elecciones sindicales; iv) habilitara mecanismos de negociación colectiva en el sector público para garantizar que los trabajadores de este sector puedan disfrutar de su derecho a la negociación colectiva, y v) garantizara, en la legislación y en la práctica, una protección adecuada contra la discriminación antisindical, en particular mediante un acceso efectivo y rápido a los tribunales, una compensación adecuada y la imposición de sanciones suficientemente disuasorias. Asimismo, la Comisión de la Conferencia pidió al Gobierno que: i) presentara a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022 una memoria, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, con información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, y ii) siguiera recurriendo a la asistencia técnica de la OIT.

Reforma legislativa en curso. La Comisión toma nota de que el Gobierno declara que la Ley de Empleo fue enmendada en 2022, y que la TUA, que se encuentra en proceso de enmienda en el Parlamento, ha sido objeto de debate con los interlocutores sociales en 12 sesiones celebradas en agosto de 2022. La Comisión saluda que el Gobierno indique que seguirá colaborando estrechamente con la Oficina a través del proyecto de reforma de la legislación laboral y las relaciones laborales, y en colaboración con los interlocutores sociales, entre otros, el Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) y la Federación de Empleadores de Malasia (MEF), para garantizar una protección adecuada frente a la discriminación antisindical. La Comisión toma nota de que el Gobierno recurre a la asistencia técnica de la OIT para facilitar la revisión de la Ley de Sindicatos y contribuir a lograr su plena conformidad con el Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre toda novedad a este respecto.**

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada contra la discriminación antisindical. Recursos eficaces y sanciones suficientemente disuasorias. La Comisión toma nota de que el Gobierno confirma que en el artículo 8 de la IRA se prevén procedimientos para acciones no penales, mientras que el artículo 59 se refiere a casos cuasi penales. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que los recursos para la discriminación antisindical en virtud del artículo 8 y el artículo 20 de la IRA son concedidos por el Tribunal de Trabajo sobre la base de los hechos y los fundamentos de cada caso, y teniendo en cuenta la equidad, la buena fe y los fundamentos sustanciales del caso. La Comisión toma nota de que, según el Gobierno, las víctimas de discriminación antisindical pueden presentar quejas al Director General de Relaciones Laborales para que inicie un examen, entable una conciliación o investigue las quejas. La Comisión observa que se confiere al Director General la potestad de remitir o no la queja al Tribunal de Trabajo, sin que el trabajador tenga derecho a acceder directamente a los tribunales, ni se sepa en qué se basa la decisión de no remitir un caso. La Comisión toma nota de que, en el debate celebrado en la reunión de la Comisión de la Conferencia, el Gobierno indicó que la reforma de la IRA tiene como objetivo mejorar el sistema de solución de conflictos existente, propiciar que cualquier conflicto que surja se resuelva de manera eficaz y agilizar los procedimientos correspondientes. Sin embargo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica, en relación con la duración y el número de procedimientos sobre casos de

discriminación antisindical, que: i) desde enero de 2021 hasta abril de 2022, se presentaron 35 casos (artículo 8 de la IRA), de los cuales 31 han sido resueltos por el Departamento de Relaciones Laborales y la duración media de los procedimientos varía de tres a seis meses, y ii) los casos remitidos por el Director General de Relaciones Laborales al Tribunal de Trabajo deberían resolverse en un plazo de doce meses. La Comisión toma nota con **preocupación** de las observaciones de la CSI según las cuales los recursos aplicados en los casos de discriminación antisindical son inadecuados, ya que suelen consistir en una indemnización, en lugar de la reincorporación, y los procedimientos pueden durar más de dos años. La Comisión **lamenta** que el Gobierno no proporcione información sobre el número real de casos y la duración de los procedimientos que se remiten al Tribunal de Trabajo, ni sobre las sanciones que se aplican y las medidas de compensación que se conceden en lo relativo a actos de discriminación antisindical. La Comisión observa que el Comité de Libertad Sindical también examinó la cuestión de la protección efectiva contra los actos de discriminación antisindical durante el examen del caso núm. 3409 y le remitió los aspectos legislativos de este caso (399.º informe, junio de 2022, párrafos 227 y 229). **Al tiempo que recuerda que la protección efectiva contra los actos de discriminación antisindical requiere procedimientos y recursos rápidos e imparciales, así como sanciones suficientemente disuasorias, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para asegurarse de que los trabajadores víctimas de discriminación antisindical puedan interponer una queja directamente ante los tribunales y que esos procedimientos sean ágiles y eficaces y garanticen una protección efectiva a través de la reincorporación, compensaciones adecuadas y la imposición de sanciones suficientemente disuasorias. Asimismo, la Comisión se remite a su recomendación de considerar la posibilidad de revertir la carga de la prueba una vez que se aportan las pruebas «prima facie». La Comisión pide además al Gobierno que proporcione información detallada sobre: i) el número de quejas presentadas, la duración de los procedimientos, los recursos, las sanciones y las medidas de compensación que se han impuesto por actos de discriminación antisindical de conformidad con la IRA, y ii) los criterios seguidos por el Director General de Relaciones Laborales para determinar las acciones pertinentes en el tratamiento de los casos de discriminación antisindical, y en particular la remisión o no del asunto a los tribunales.**

Artículos 2 y 4. Reconocimiento de los sindicatos a los fines de la negociación colectiva. Criterio y proceso de reconocimiento. Anteriormente, la Comisión observó que, en caso de que el empleador se niegue a conceder el reconocimiento: i) el Director General comprobará el ámbito de representación del sindicato en la fecha de la solicitud y si se ajusta a los estatutos del sindicato, y ii) mediante una votación secreta, el Director General determinará el porcentaje de trabajadores en relación a los que se solicita el reconocimiento que manifiestan su apoyo al sindicato que presenta la solicitud. La Comisión solicitó al Gobierno que proporcionara información detallada sobre las medidas adoptadas para garantizar salvaguardias frente a la injerencia de los empleadores durante el proceso de reconocimiento. La Comisión **lamenta** que el Gobierno no haya proporcionado información detallada sobre este aspecto. Toma nota, sin embargo, de que el Gobierno indicó ante la Comisión de la Conferencia que, para evitar la injerencia de los empleadores, se aplican los artículos 4, 5 y 8 de la IRA. La Comisión observa que la IRA entró en vigor parcialmente en enero de 2021 y deduce, a partir de la declaración del Gobierno, que varias disposiciones, entre ellas, el artículo 12A (agente negociador exclusivo) de la IRA, solo entrarán en vigor cuando se modifique la TUA. La Comisión toma nota de que el Gobierno afirma que no se ha podido apreciar el efecto real de las enmiendas en el proceso de votación secreta relativa al reconocimiento de los sindicatos debido a las restricciones impuestas a causa de la COVID-19. Además, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica, en su respuesta a las observaciones de la CSI relativas a la simplificación de los procesos de reconocimiento de los sindicatos, que: i) Malasia entró en la fase endémica de la COVID-19 el 1.º de abril de 2022, y desde entonces el proceso de votación secreta se ha llevado a cabo gracias a la enmienda de la IRA; ii) hasta octubre de 2022, se han llevado a cabo 78 votaciones secretas (con la participación de 78 empleadores y 26 521 trabajadores), y iii) del 1.º de enero al 31 de octubre de 2022, se han notificado 261 casos relativos al reconocimiento con una duración media de entre uno y seis meses hasta su resolución (la duración del proceso de reconocimiento voluntario es de alrededor de un

mes, pero en otros casos la intervención judicial alarga el proceso). No obstante, la Comisión toma nota de que en la información aportada no se especifica el número de sindicatos a los que se ha otorgado el reconocimiento. **Al tiempo que toma debida nota de la información transmitida por el Gobierno en lo relativo a la ejecución de los procesos de reconocimiento, que se contemplan en las disposiciones enmendadas de la IRA, y que recuerda que estos procesos deberían ofrecer salvaguardias para prevenir actos de injerencia por parte del empleador, la Comisión pide al Gobierno que siga aportando información detallada sobre la aplicación en la práctica de estas medidas, indicando el número de procesos de reconocimiento sindical en curso, la duración de estos procesos y sus resultados (número de sindicatos reconocidos). La Comisión solicita además al Gobierno que, al aplicar los artículos 4, 5 y 8 de la IRA, proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas para garantizar que se apliquen las salvaguardias frente a la injerencia del empleador en estos procesos, entre otras, las medidas específicas puestas en práctica y las sanciones aplicadas cuando se dan casos de injerencia.**

Agente negociador exclusivo. La Comisión toma nota de que: i) cuando se haya concedido el reconocimiento a más de un sindicato, se designará al agente negociador exclusivo de entre ellos; ii) si no hay acuerdo por parte de los trabajadores o grupo de trabajadores, el agente negociador exclusivo, el empleador o la organización de empleadores o todo sindicato interesado puede presentar una solicitud por escrito para que el Director General de Relaciones Laborales designe al agente negociador exclusivo que obtenga mayor número de votos en una votación secreta (artículo 12A de la IRA), y iii) el artículo 12A de la IRA aún no se aplica y está sujeto a la modificación de la TUA, que aún está pendiente. La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera que la mayoría simple es un requisito mínimo que debe mantenerse, lo cual también ha sido acordado por los interlocutores sociales. Sin embargo, la Comisión observó que en la IRA no se hace referencia al umbral de mayoría simple indicado por el Gobierno para la designación del agente negociador exclusivo. **La Comisión expresa la firme esperanza de que entren en vigor sin demora las disposiciones relativas al reconocimiento del agente negociador exclusivo (artículo 12A de la Ley de Relaciones Laborales), tras la entrada en vigor de la Ley de Sindicatos, que todavía está en proceso de enmienda. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los avances en la materia.**

Derechos de los sindicatos minoritarios. La Comisión **lament**a que el Gobierno no proporcione información sobre las medidas adoptadas o previstas con objeto de garantizar que, en los casos en los que ningún sindicato sea declarado agente negociador exclusivo, los sindicatos existentes puedan ejercer, no obstante, su derecho de negociación colectiva. **Por lo tanto, la Comisión se ve obligada a solicitar una vez más al Gobierno que especifique las medidas adoptadas o previstas, a la luz de la reforma de la Ley de Relaciones Laborales y las próximas enmiendas a la Ley de Sindicatos, para velar por que, en los casos en los que ningún sindicato sea declarado agente negociador exclusivo, todos los sindicatos de la unidad puedan ejercer, conjuntamente o por separado, el derecho de negociación colectiva, al menos en nombre de sus propios miembros.**

Duración del proceso de reconocimiento. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la duración media del proceso de reconocimiento es de cuatro a nueve meses, y que la decisión sobre el reconocimiento del Director General de Relaciones Laborales puede ser objeto de revisión judicial. Al respecto, la Comisión recuerda que la duración media del procedimiento de reconocimiento debe ser «razonable» y que, una duración media de nueve meses es un periodo excesivamente largo (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 232). **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que la duración del proceso de reconocimiento sea razonable, y a que proporcione información sobre las medidas adoptadas en la materia.**

Trabajadores migrantes. La Comisión saluda la declaración que formuló el Gobierno ante la Comisión de la Conferencia según la cual: i) los trabajadores extranjeros pueden afiliarse a un sindicato y ocupar cargos sindicales previa aprobación del Ministro, si ello redundaría en el interés del sindicato en cuestión; ii) en la IRA no se imponen restricciones a los trabajadores migrantes para participar en la negociación colectiva, y iii) a día de hoy, en 2022, un total de 27 964 trabajadores extranjeros son

miembros de 16 sindicatos registrados (lo que representa un aumento respecto de los 2 874 trabajadores de 2019). No obstante, la Comisión observa que el Gobierno indica en su respuesta a las observaciones de la CSI que la aprobación del Ministro mencionada solo constituye una medida de seguridad para garantizar que las elecciones sean transparentes y justas. La Comisión señala que se trata de una condición que puede obstaculizar el derecho de los sindicatos de elegir libremente a sus representantes a los efectos de la negociación colectiva. Observa que el Comité de Libertad Sindical también examinó esta cuestión e invitó al Gobierno a presentar información sobre todos los cambios legislativos a este respecto a la Comisión (véase el caso núm. 2637, 397.º informe, marzo de 2022, párrafo 32). **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que tome, en consulta con los interlocutores sociales, las medidas legislativas necesarias para garantizar que los trabajadores extranjeros puedan presentar su candidatura para desempeñar cargos sindicales sin autorización previa. Asimismo, la Comisión solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar el pleno uso de la negociación colectiva por parte de los trabajadores migrantes y a que proporcione información al respecto.**

Ámbito de la negociación colectiva. La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera que: i) el artículo 13, 3), (restricciones a las «prerrogativas internas de la administración» —promociones, traslados, la rescisión del contrato por despido, el cese, la reincorporación y la asignación o el reparto del trabajo—) debe mantenerse para salvaguardar la armonía de las relaciones laborales y para agilizar el proceso de negociación colectiva; ii) esta disposición no es obligatoria, ya que si ambas partes están de acuerdo, estas pueden negociar esos asuntos, y iii) los sindicatos pueden plantear cuestiones de carácter general relativas a los traslados, la rescisión del contrato por despido, el cese, la reincorporación y la asignación o el reparto del trabajo. La Comisión toma nota con **preocupación** de las observaciones de la CSI sobre el hecho de que, si bien se permite a los trabajadores plantear cuestiones de carácter general, las disposiciones permiten igualmente a los empleadores desestimar dichas cuestiones. La Comisión recuerda que sigue sin estar clara la aplicación en la práctica de la forma en que se plantean cuestiones de carácter general sobre asuntos que entran dentro del ámbito de las restricciones legislativas sobre la negociación colectiva. La Comisión observa que el Comité de Libertad Sindical también examinó esta cuestión relativa al planteamiento de cuestiones de carácter general y al ámbito de la negociación colectiva, y le remitió los aspectos legislativos de este caso (véase el caso núm. 3401, 397.º informe, marzo de 2022, párrafos 499 y 502). **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno una vez más que indique las implicaciones prácticas de la enmienda al artículo 13, 3), de la IRA sobre el ámbito de la negociación colectiva, y en concreto que aclare el significado de la nueva formulación —cuestiones de carácter general y forma en que estas cuestiones se plantean y se abordan en la práctica. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de convenios colectivos que incluyan «prerrogativas internas de la administración» como temas negociados. La Comisión reitera su invitación al Gobierno para que considere la posibilidad de suprimir las amplias restricciones legislativas relativas al ámbito de la negociación colectiva, con vistas a fomentar el derecho de negociar libremente entre las partes, sin injerencia alguna del Gobierno.**

Arbitraje obligatorio. Anteriormente, la Comisión tomó nota con interés de que mediante las enmiendas a la IRA se restringe el arbitraje obligatorio a casos compatibles en términos generales con el Convenio, salvo por el hecho de que la referencia que figura en el artículo 26, 2), a «todo servicio gubernamental» y al «servicio de toda autoridad pública», así como la referencia a una serie de servicios gubernamentales, contenida en el punto 8 del primer anexo, designan servicios que no puede considerarse que estén compuestos solo por funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado, y por el hecho de que en el punto 10 del primer anexo se consideren servicios esenciales a las empresas e industrias relacionadas con la defensa y la seguridad del país, las cuales deben gozar de todas las garantías previstas en el Convenio. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que las enmiendas a la IRA se aplicarán una vez que se haya finalizado la modificación de la TUA. **La Comisión confía en que las enmiendas entren en vigor sin demora, una vez que se haya completado el proceso legislativo de modificación de la TUA, señalado previamente. La Comisión pide al Gobierno que**

proporcione información sobre las enmiendas y las medidas adoptadas o previstas, en consulta con los interlocutores sociales, para: i) delimitar aún más las categorías de servicios públicos que se mencionan en el artículo 26, 2), y en el punto 8 del primer anexo, con objeto de garantizar que el arbitraje obligatorio solo pueda imponerse a los funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado, y ii) eliminar las empresas e industrias mencionadas en el punto 10 del primer anexo del ámbito de aplicación del arbitraje obligatorio.

Restricciones a la negociación colectiva en el sector público. La Comisión ha pedido durante muchos años al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar a los funcionarios públicos que no están adscritos a la administración del Estado el derecho de negociar colectivamente sus salarios y su remuneración y otras condiciones de trabajo, y ha subrayado que las simples consultas con los sindicatos de dichos funcionarios públicos no cumplen con los requisitos establecidos en el *artículo 4* del Convenio. La Comisión toma nota de que la CSI indica en sus observaciones que a los funcionarios públicos solo se les consulta y que estos no están integrados en los procesos de negociación colectiva. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que: i) hay interacción entre los empleadores y los trabajadores del sector público para garantizar el bienestar de los funcionarios públicos y la negociación colectiva; ii) la Dirección de la Función Pública ofrece una plataforma a través del Consejo Paritario Nacional (en el que hay cabida para todos los funcionarios públicos) y el Consejo Paritario Departamental para asegurar que se atiendan los intereses de los funcionarios públicos; iii) el Consejo Paritario Nacional, como órgano de consulta bipartita, se reúne una vez al año para debatir propuestas y cuestiones sobre los principios relativos a la remuneración y las condiciones de servicio, la innovación y las iniciativas para la productividad, así como las enmiendas que se propongan a las diversas políticas, y iv) el Consejo Paritario Departamental se reúne tres veces al año, y ofrece a los funcionarios públicos la ocasión de comunicarse con la dirección y expresar sus opiniones y puntos de vista. La Comisión observa que: i) el Gobierno presenta la Circular de Servicios núm. 6/2020 y la Circular de Servicios núm. 7/2020 (en malayo), relacionadas con el funcionamiento del Consejo Paritario Nacional y el Consejo Paritario Departamental; ii) ambos Consejos parecen tener una función consultiva, en lugar de servir como plataforma para la negociación colectiva sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de empleo de los funcionarios públicos. La Comisión **lament**a tomar nota de que el Gobierno no proporciona información sobre la negociación colectiva y los convenios celebrados en el sector público. **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que: i) proporcione más información sobre la forma en que ambos Consejos garantizan el derecho de negociación colectiva, y no solo los derechos de consulta, de conformidad con el artículo 4 del Convenio, y ii) aporte información sobre la negociación colectiva llevada a cabo en el sector público, indicando el número de convenios celebrados y el número de trabajadores cubiertos por dichos convenios.**

La negociación colectiva en la práctica. La Comisión pidió al Gobierno anteriormente que proporcionara información estadística en relación con la negociación colectiva en el país, pero la Comisión **lament**a tomar nota de que el Gobierno hace referencia a información estadística que no se ha aportado. Asimismo, la Comisión observa que el Gobierno se refirió, ante la Comisión de la Conferencia, a los esfuerzos progresivos que se han desplegado para mejorar el procedimiento y el proceso relativos al derecho de huelga y la negociación colectiva, con la colaboración de los interlocutores sociales. La Comisión constata que el Gobierno no indica ninguna otra medida específica. Asimismo, la Comisión toma nota de las preocupaciones expresadas por la CSI en cuanto al bajo porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos (entre el 1 y el 2 por ciento) y el nivel decreciente de densidad sindical (6 por ciento). La Comisión toma nota con **preocupación** de la escasísima cobertura de la negociación colectiva, indicada por la CSI, y observa que, según las estadísticas públicas disponibles en ILOSTAT en 2018, la tasa de cobertura de la negociación colectiva en Malasia era del 0,4 por ciento. La Comisión considera que esta cobertura tan baja podría estar relacionada con los requisitos restrictivos en la ley y en la práctica para participar en la negociación colectiva mencionados anteriormente. **Así, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para eliminar todos los obstáculos jurídicos y prácticos a la negociación colectiva que se abordan en este comentario, y que tome medidas concretas para fomentar el pleno**

desarrollo y uso de la negociación colectiva. Además, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información estadística actualizada sobre el número de convenios colectivos celebrados y en vigor, los sectores en cuestión y el número de trabajadores cubiertos por estos convenios, así como acerca de cualquier medida adicional adoptada en aplicación del Convenio.

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

Myanmar

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1955)

La Comisión toma nota de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 344.^a reunión, celebrada en marzo de 2022, de establecer una comisión de encuesta sobre el incumplimiento del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) en Myanmar. En estas circunstancias, y de acuerdo con la práctica habitual de suspender el funcionamiento de los demás mecanismos de control durante el mandato de la comisión de encuesta, la Comisión reanudará su examen de la aplicación del Convenio por parte de Myanmar tan pronto como la comisión de encuesta concluya su mandato.

Namibia

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1995)

[Comentario anterior](#)

Artículo 2 del Convenio. Derecho de sindicación del personal penitenciario. La Comisión recuerda que anteriormente había tomado nota de que el artículo 2, 2), d) de la Ley del Trabajo excluía a los miembros del servicio penitenciario de Namibia de las disposiciones de la Ley del Trabajo, a menos que la Ley sobre los Servicios Penitenciarios previera lo contrario. La Comisión había tomado nota además de que la Ley sobre los Servicios Penitenciarios no preveía la extensión de las nuevas garantías de la Ley del Trabajo al servicio penitenciario de Namibia, y tampoco contenía ninguna disposición que estableciera sus derechos de libertad sindical. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las enmiendas legislativas adoptadas para garantizar que el personal penitenciario tuviera derecho a constituir organizaciones y a afiliarse a ellas para promover y defender sus intereses. La Comisión toma nota de que, según la indicación del Gobierno, el informe final del Grupo de trabajo tripartito propone la supresión del artículo 2, 2), d) de la Ley del Trabajo, y de que el informe final se presentaría al Ministro antes de diciembre de 2021. **La Comisión pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para acelerar el proceso de adopción de enmiendas legislativas con objeto de asegurar que los servicios penitenciarios gocen sin demora de las garantías establecidas en el Convenio. La Comisión pide una vez más al Gobierno que comunique información sobre cualquier progreso realizado a este respecto.**

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1995)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas el 1.º de septiembre de 2017, en las que alega violaciones del Convenio en determinadas empresas e instituciones públicas.

Artículos 1 y 4 del Convenio. Protección adecuada contra la discriminación antisindical y promoción de la negociación colectiva en las zonas francas de exportación. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que indicara las medidas concretas adoptadas para prohibir la discriminación antisindical y promover la negociación colectiva en las zonas francas de exportación (ZFE), y que proporcionara estadísticas a este

respecto. La Comisión toma nota de que el Gobierno se limita a indicar que no se ha remitido a la Oficina del Comisario del Trabajo (autoridad administrativa) ninguna queja de discriminación antisindical en las ZFE. **Recordando que el Convenio se aplica plenamente a las zonas francas de exportación, la Comisión pide al Gobierno una vez más que adopte medidas concretas para garantizar la aplicación de los artículos 1 y 4 del Convenio en las zonas francas de exportación, y que proporcione información y estadísticas pertinentes sobre todo progreso realizado a este respecto.**

Artículo 6. Derechos del personal penitenciario. En su observación anterior la Comisión señaló que tenía la firme esperanza y la expectativa de que el Gobierno garantizara que el personal penitenciario gozara de los derechos consagrados en el Convenio. La Comisión saluda la indicación del Gobierno de que el Grupo de Trabajo Tripartito, encargado de revisar la Ley del Trabajo, pretende, a fin de garantizar la conformidad de la Ley con el Convenio, suprimir el artículo 2, d), que excluye el servicio penitenciario de su ámbito de aplicación. **La Comisión confía en que la enmienda propuesta se adopte en breve, y en que garantice el derecho del personal penitenciario a gozar de las garantías previstas en el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todo progreso realizado a este respecto.**

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

Nepal

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1996)

Comentario anterior

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada contra la discriminación antisindical. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para introducir en la legislación una prohibición explícita de todos los actos de discriminación antisindical y sanciones eficaces y suficientemente disuasorias en caso de violación de esta prohibición. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que los trabajadores están protegidos contra la discriminación antisindical en virtud del artículo 6 de la Ley del Trabajo, de 2017, y del artículo 6 de la Ley sobre el Derecho al Empleo, de 2018, que prohíben, respectivamente, el trato discriminatorio durante el empleo y en materia de contratación por motivos de religión, color, sexo, casta, tribu, origen, idioma u otros motivos similares, y que la lista debe considerarse como no exhaustiva, por lo que indirectamente abarca también las actividades sindicales como uno de los motivos. Además, según el artículo 23, A) de la Ley de Sindicatos de 1992, los titulares del comité de trabajo de los sindicatos a nivel de empresa no podrán ser trasladados ni promovidos sin su consentimiento, salvo en situaciones especiales. Si bien toma debida nota de los elementos proporcionados por el Gobierno, la Comisión recuerda que la prohibición de la discriminación prevista en el artículo 6 de la Ley del Trabajo, así como en el artículo 6 de la Ley del Derecho al Empleo y en el artículo 24 de la Constitución de 2015, no contienen una prohibición explícita de la discriminación contra los trabajadores por motivo de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. **En vista de lo anterior, la Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para introducir en la legislación: i) una prohibición explícita de todos los actos perjudiciales cometidos contra los trabajadores por motivo de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales en el momento de la contratación, durante el empleo o en el momento del despido (por ejemplo, los traslados, los descensos de categoría, la denegación de formación, los despidos, etc.), y ii) sanciones efectivas y suficientemente disuasorias en caso de violación de esta prohibición. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier progreso realizado al respecto. Asimismo, pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de casos de discriminación antisindical tratados por las autoridades competentes, la duración de los procedimientos y su resultado final.**

Artículo 2. Protección adecuada contra los actos de injerencia. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que siguiera proporcionando estadísticas sobre el número de denuncias de actos de injerencia examinadas, la duración de los procedimientos y, en particular, las sanciones

aplicadas. La Comisión toma nota de que el Gobierno, después de haber recordado las disposiciones de la Ley del Trabajo que prohíben los actos de injerencia, indica que durante el periodo que abarca la memoria no se ha denunciado ni señalado a su atención ningún caso de injerencia. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre el número de denuncias presentadas, haciendo especial hincapié en las sanciones aplicadas en los casos de actos de injerencia.**

Artículo 4. Fomento de la negociación colectiva. Negociación con los sindicatos y negociación con los representantes de los trabajadores. Con el fin de evaluar plenamente la conformidad del artículo 116.1 de la Ley del Trabajo con el Convenio, la Comisión pidió al Gobierno que especificara las condiciones en las que los sindicatos están autorizados a negociar colectivamente y que proporcionara información sobre el número de acuerdos directos concluidos con los trabajadores no sindicados en comparación con el número de convenios colectivos firmados con los sindicatos. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el artículo 116.1 de la Ley del Trabajo establece que toda empresa que emplee a diez o más trabajadores deberá contar con un comité de negociación colectiva y que dicho comité estará integrado por: i) un equipo de representantes designados para la negociación en nombre del sindicato autorizado electo de la empresa (inciso a)); ii) cuando no se haya podido celebrar una elección para el sindicato autorizado o haya expirado el mandato del sindicato autorizado electo, un equipo de representantes designados mediante un acuerdo mutuo de todos los sindicatos de la empresa (inciso b)); o iii) cuando no se haya podido constituir un sindicato autorizado o un equipo de representantes, un equipo de representantes respaldado con las firmas de más del 60 por ciento de los trabajadores de la empresa (inciso c)). **Recordando que la negociación con actores no sindicales únicamente debería ser posible en ausencia de organizaciones sindicales en el nivel correspondiente, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cómo se aplican en la práctica los incisos a), b) y c) del artículo 116.1. En particular, la Comisión pide al Gobierno que aclare qué circunstancias podrían impedir la elección del sindicato autorizado y, en consecuencia, el ejercicio de sus funciones de designación del equipo de representantes en la negociación.**

Además, la Comisión toma nota de que el Gobierno no ha proporcionado datos sobre el número de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos registrados en la Oficina del Trabajo, para el periodo 2018-2022. **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información al respecto y que especifique el número de convenios directos celebrados con los trabajadores no sindicalizados en comparación con el número de convenios colectivos firmados con los sindicatos, y que señale los sectores y el número de trabajadores cubiertos.**

Diferentes niveles de negociación colectiva. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para modificar el artículo 123 de la Ley del Trabajo, que establece un régimen reglamentario especial para la negociación colectiva en una serie de sectores específicos. La Comisión recuerda que el artículo 123 establece que «las asociaciones sindicales activas en el sector del té, las alfombras, la construcción, los proveedores de mano de obra, el sector del transporte o cualquier otro grupo de fabricantes que produzcan bienes de naturaleza similar o proveedores de servicios que presten servicios o actividades de naturaleza similar» podrán constituir un comité de negociación colectiva y «presentar reclamaciones y demandas de negociación colectiva a la asociación de empleadores del grupo de industrias correspondiente». El artículo 123, 3) establece, además, que «en el caso de la empresa a la que sea aplicable el convenio colectivo mencionado en este artículo, no se podrán presentar reclamaciones, demandas y acuerdos colectivos en virtud de este capítulo». La Comisión observa que el Gobierno no ha facilitado ninguna información al respecto. La Comisión recuerda que la negociación colectiva debe promoverse a todos los niveles, incluido tanto el nivel sectorial, como el nivel de la empresa, y que, al mismo tiempo, según el principio de la negociación colectiva libre y voluntaria, la determinación del nivel de negociación es esencialmente una cuestión que debe dejarse a la discreción de las partes y, por consiguiente, el nivel de negociación no debe imponerse por ley. **Al tiempo que saluda el hecho de que las diferentes disposiciones de la Ley del Trabajo contemplen tanto la negociación colectiva a nivel de la empresa como a nivel sectorial, la Comisión invita al Gobierno a proporcionar**

información sobre la manera en que el artículo 123, 3), haría posible que la negociación colectiva sectorial fuera compatible con la negociación colectiva a cualquier nivel, incluido el del establecimiento, la empresa, la rama de actividad, la industria o los niveles regionales o nacionales. Además, dado que no se encuentra ninguna otra referencia a la negociación colectiva sectorial en la Ley del Trabajo, aparte de la que figura en el artículo 123, 1), la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la justificación de la selección de los sectores enumerados en el artículo 123, así como sobre el número de convenios colectivos sectoriales celebrados en dicha serie de sectores y en sectores distintos de los mencionados, a fin de evaluar la amplitud de la negociación colectiva sectorial en el país.

Arbitraje obligatorio. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que pusiera las disposiciones del artículo 119 de la Ley del Trabajo relativas al arbitraje obligatorio en plena conformidad con el Convenio, recordando que el arbitraje obligatorio para poner fin a un conflicto laboral colectivo solo es aceptable: i) en la administración pública, en la que trabajan funcionarios públicos dedicados a la administración del Estado (*artículo 6 del Convenio*); ii) en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, es decir, aquellos servicios cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población; o iii) en caso de crisis nacional grave. **Tomando nota de que el Gobierno no ha proporcionado ninguna información al respecto, la Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que, de conformidad con el Convenio, el arbitraje obligatorio solo pueda tener lugar en las situaciones mencionadas anteriormente. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todo progreso realizado a este respecto.**

Composición de los órganos de arbitraje. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información detallada sobre la composición del panel de arbitraje (en virtud del artículo 119, 3), de la Ley del Trabajo) y del tribunal (artículo 120), y que indicara específicamente el procedimiento seguido para seleccionar a los representantes de los trabajadores y de los empleadores a fin de garantizar la plena independencia de estos órganos de arbitraje. También pidió al Gobierno que aclarara la diferencia entre el panel de arbitraje y el tribunal de arbitraje. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno utiliza indistintamente los nombres de los dos órganos de arbitraje y no proporciona más información sobre el procedimiento seguido para garantizar su plena independencia. **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información aclarando en qué se diferencian el panel de arbitraje y el tribunal de arbitraje y que precise cómo el procedimiento de selección de los miembros del tribunal de arbitraje garantiza su plena independencia.**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina con respecto a todas las cuestiones planteadas en su presente observación.

Nicaragua

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

[Comentario anterior](#)

[Discusión de la Conferencia Internacional del Trabajo, mayo-junio de 2022](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) recibidas el 25 de agosto de 2022 que reiteran los comentarios formulados en 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 2022 sobre la aplicación del Convenio por Nicaragua. Toma nota asimismo de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas el 1.º de septiembre de 2022 que tratan cuestiones que la Comisión aborda en este comentario.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión, mayo-junio de 2022)

La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en la Comisión de la Conferencia en la cual esta lamentó el persistente clima de intimidación y acoso a las organizaciones de trabajadores y de empleadores independientes, tomó nota con preocupación de los alegatos relativos a la detención y el encarcelamiento de dirigentes de organizaciones de empleadores e instó al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales:

- i) cese inmediatamente todos los actos de violencia, las amenazas, la persecución, la estigmatización, la intimidación o toda otra forma de agresión contra individuos u organizaciones en relación con el ejercicio tanto de actividades sindicales legítimas como de las actividades de las organizaciones de empleadores, y adopte medidas para garantizar que dichos actos no se repitan;
- ii) libere inmediatamente a todo empleador o miembro de un sindicato que pueda estar encarcelado en relación con el ejercicio de las actividades legítimas de sus organizaciones, como es el caso de los Sres. Michael Healy, Álvaro Vargas Duarte, José Adán Aguerri, Luis Rivas y Juan Lorenzo Hollman;
- iii) fomente sin más demora el diálogo social mediante la creación de una mesa de diálogo tripartita, bajo los auspicios de la OIT, que esté presidida por un presidente independiente que cuente con la confianza de todos los sectores, que respete debidamente la representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en su composición y que se reúna periódicamente, y
- iv) derogue la Ley núm. 1040 de Regulación de Agentes Extranjeros, la Ley Especial de Ciberdelitos y la Ley núm. 1055 de defensa de los derechos del pueblo a la independencia, la soberanía y autodeterminación para la paz, que limitan el ejercicio de la libertad de asociación y la libertad de expresión.

La Comisión de la Conferencia recomendó asimismo al Gobierno que recurra a la asistencia técnica de la Oficina para garantizar el pleno cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio en la legislación y en la práctica y que acepte una misión de contactos directos para llevar a cabo una misión de investigación con pleno acceso en relación con la situación de violación de los derechos sindicales de las organizaciones de trabajadores y de los derechos de las organizaciones de empleadores lo antes posible para permitir a la OIT evaluar la situación. Le pidió asimismo al Gobierno que presentara a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022 una memoria, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, que contenga información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

La Comisión toma nota de que el Gobierno presentó, antes del 1.º de septiembre de 2022, una memoria en la que indica que da respuesta a una de las recomendaciones de la Comisión de la Conferencia, relativa al envío de una memoria con información sobre los progresos realizados en cuanto a la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica. La Comisión **lamenta profundamente** que la memoria del Gobierno no contenga ninguna información ni haga alusión alguna al resto de las recomendaciones formuladas por la Comisión de la Conferencia. La Comisión entiende que la ausencia de informaciones al respecto denota no solamente una aparente falta de acción por parte del Gobierno para dar curso a dichas recomendaciones, sino una aparente falta de compromiso con miras a garantizar el respeto de sus obligaciones normativas. **La Comisión insta por consiguiente con la mayor firmeza al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, tome cuanto antes todas y cada una de las medidas antes mencionadas que le instó la Comisión de la Conferencia que conciernen cuestiones graves y urgentes que requieren medidas inmediatas. La Comisión pide con insistencia al Gobierno que informe sobre todas las medidas adoptadas para garantizar el cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión de la Conferencia y sobre todo progreso realizado en la aplicación de dichas medidas, sobre todo en lo que concierne a la liberación de todo empleador o miembro de un sindicato que pueda estar encarcelado en**

relación con el ejercicio de las actividades legítimas de sus organizaciones como es el caso de los Sres. Michael Healy, Álvaro Vargas Duarte, José Adán Aguerri, Luis Rivas y Juan Lorenzo Hollman.

La Comisión toma debida nota de que en su memoria el Gobierno indica que desde el año 2007 ha venido trabajando en la línea de restituir y tutelar los derechos de las y los trabajadores entre estos, el derecho a la libertad sindical, mediante el diálogo y el consenso entre los actores tripartitos para lograr la estabilidad y la paz laboral. La Comisión cree firmemente en el valor del diálogo social tripartito y en el papel fundamental que este puede desempeñar a la hora de alcanzar progresos significativos en relación con lo solicitado por esta comisión y por la Comisión de la Conferencia. La Comisión recuerda que, en sus comentarios formulados ante la Comisión de la Conferencia, la Organización Internacional de Empleadores subrayó que es fundamental reconstruir procesos de confianza y solicitó al Gobierno que facilite el diálogo social con la presencia de la OIT. **La Comisión insta por lo tanto al Gobierno a que establezca sin más demora la mesa de diálogo tripartita que recomendó la Comisión de la Conferencia y que recurra a la asistencia técnica de la Oficina para garantizar el pleno cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio. La Comisión considera asimismo de vital importancia que el Gobierno acepte cuanto antes la misión de contactos directos antes mencionada. La Comisión espera que el Gobierno atienda las recomendaciones formuladas y le pide que informe sobre todo desarrollo al respecto.**

Artículo 3 del Convenio. Derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar libremente sus actividades y formular su programa de acción. La Comisión recuerda que desde hace más de una década se refiere a la necesidad de tomar medidas para modificar los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo, los cuales disponen que el conflicto colectivo será sometido a arbitraje obligatorio una vez transcurridos treinta días desde la declaración de huelga. La Comisión toma nota de que al respecto el Gobierno reitera que el país tiene un marco jurídico amplio en caso de conflictos laborales; que ha venido fortaleciendo la solución de los mismos a través del diálogo social y que, conforme al principio de soberanía, la decisión de modificar dichos artículos emana del pueblo nicaragüense. Al tiempo que toma nota de las indicaciones del Gobierno, la Comisión recuerda una vez más que la imposición del arbitraje obligatorio para poner fin a una huelga fuera de los casos en que la misma pueda ser limitada, e incluso prohibida, es contraria al derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar libremente sus actividades y formular su programa de acción. **A la luz de lo anterior, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que tome las medidas necesarias para que se modifiquen los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo de manera que se garantice que el arbitraje obligatorio solo sea posible en los casos en que la huelga pueda ser limitada e incluso, prohibida, es decir, en los casos de conflicto dentro de la función pública respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, en los servicios esenciales en el sentido estricto del término o en caso de crisis nacional aguda. La Comisión pide al Gobierno que informe de toda evolución a este respecto y espera firmemente que, en el marco de la asistencia técnica antes mencionada, se logre avanzar en el cumplimiento del Convenio.**

Artículo 11. Protección del derecho de sindicación. En su último comentario, la Comisión tomó nota de los resultados logrados en virtud de distintas iniciativas impulsadas por el Gobierno dirigidas a promover y fomentar el derecho de sindicación. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que continúa fortaleciendo el derecho a la libre sindicalización y que, en el año 2021 se constituyeron 44 nuevas organizaciones sindicales, afiliando a 1 158 trabajadores y se actualizaron 997 organizaciones sindicales que aglutinan a 65 233 trabajadores. La Comisión observa que, según indica el Gobierno, dicha información estadística, así como otros datos estadísticos en materia laboral, evidencian que el país continúa dando cumplimiento al Convenio. **Al tiempo de que toma debida nota de dichas informaciones e indicaciones, la Comisión recuerda que los derechos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores protegidos por el Convenio carecen totalmente de sentido cuando no existe el respeto de las libertades básicas, el derecho a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias y el derecho a un proceso regular por tribunales independientes e imparciales, cuestiones a las que la Comisión hizo alusión al principio de este comentario. Recordando asimismo que el artículo 11 del Convenio se refiere a la necesidad de adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar tanto a los**

trabajadores como a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación, la Comisión pide al Gobierno que informe acerca de las iniciativas dirigidas a garantizar el ejercicio de dicho derecho a los trabajadores y empleadores, informando asimismo de sus resultados.

La Comisión toma nota con profunda preocupación la falta de acción por parte del Gobierno para dar curso a las recomendaciones de la Comisión de la Conferencia, lo cual demuestra una falta de compromiso con miras a garantizar el respeto de sus obligaciones en virtud del Convenio. La Comisión subraya, en los términos más enérgicos posibles, la necesidad de cesar inmediatamente todos los actos de violencia, las amenazas, la persecución, la estigmatización, la intimidación o toda otra forma de agresión contra individuos u organizaciones en relación con el ejercicio tanto de actividades sindicales legítimas como de las actividades de las organizaciones de empleadores y liberar inmediatamente a todo empleador o miembro de un sindicato que pueda estar encarcelado en relación con el ejercicio de las actividades legítimas de sus organizaciones. Recuerda asimismo la necesidad imperiosa de reestablecer sin más demora un diálogo tripartito genuino y constructivo y la solicitud de la Comisión de la Conferencia de derogar la Ley núm. 1040 de Regulación de Agentes Extranjeros, la Ley Especial de Cibercrimen y la Ley núm. 1055 de defensa de los derechos del pueblo a la independencia, la soberanía y autodeterminación para la paz, que limitan el ejercicio de la libertad de asociación y la libertad de expresión. A la luz de lo anterior, la Comisión considera que este caso cumple los criterios detallados en el párrafo 114 del Informe General para que se pida que se presente a la Conferencia.

[La Comisión solicita al Gobierno que transmita información completa en la 111.ª reunión de la Conferencia y que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2023].

Países Bajos

Sint Maarten

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

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, que hacen referencia a las cuestiones examinadas por la Comisión y alegan que la utilización generalizada de contratos temporales por los empleadores constituye una limitación considerable del derecho de sindicación, ya que no se permite que los trabajadores subcontratados participen en referendos para la creación de sindicatos. **La Comisión pide al Gobierno que presente sus comentarios al respecto.**

La Comisión toma nota asimismo de las observaciones formuladas por el Consejo de Empleadores de Sint Maarten (ECSM), recibidas el 6 de septiembre de 2022, y que se refieren a las cuestiones mencionadas a continuación.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (110ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, mayo-junio de 2022)

La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (Comisión de la Conferencia) en junio de 2022 relativa a la aplicación del Convenio. La Comisión observa que la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, a: i) abstenerse de toda injerencia indebida en el ejercicio de la libertad sindical y de asociación de los empleadores y de los trabajadores, incluida toda injerencia mediante la promoción de organizaciones que no hayan sido libremente constituidas o elegidas por los trabajadores y los empleadores, tales como la Asociación de Empleadores de Soualiga (SEA); ii) consultar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores a fin de determinar quiénes son sus representantes en el Consejo Socioeconómico (SER); iii) proporcionar información sobre el resultado del recurso que impugna los nombramientos de los representantes de los empleadores en el SER, y iv) poner la legislación nacional en

conformidad con el Convenio, con miras a garantizar que todos los trabajadores, incluidos los del sector público, puedan ejercer plenamente los derechos y garantías que establece el Convenio. La Comisión de la Conferencia también invitó al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina para poner la legislación y la práctica nacionales en conformidad con el Convenio. Por último, la Comisión de la Conferencia pidió al Gobierno que presentara una memoria a la Comisión de Expertos el 1.º de septiembre de 2022 en la que comunicara información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, en consulta con los interlocutores sociales.

Artículo 3 del Convenio. Derecho de las organizaciones a elegir libremente a sus representantes. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que examinara la creación de la SEA, que había sido facilitada por un organismo gubernamental, así como su funcionamiento y su participación en el SER, y que corrigiera cualquier injerencia por parte de las autoridades públicas a este respecto. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica, con respecto al recurso mencionado en las conclusiones de la Comisión de la Conferencia, que, el 29 de junio de 2022, el Tribunal de Apelaciones dictó una sentencia en la que determinó que el derecho de libertad de asociación del ECSM no se había violado, y que tanto el ECSM como la SEA habían sido designados independientemente organizaciones de empleadores representativas, ya que la participación del Ministerio de Asuntos Generales y de la Cámara de Comercio e Industria (COCI) en la creación de la SEA no descalificó a esta última como organización representativa. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno indica que, a raíz de esta sentencia, pretende proceder a la creación de la SEA como organización coordinadora de los empleadores, por lo que los nombramientos de los representantes de los empleadores en el SER seguirán vigentes hasta el 30 de abril de 2023. Sin embargo, el Gobierno indica asimismo que estaría dispuesto a recibir asistencia técnica de la Oficina a este respecto. La Comisión recuerda una vez más que, de conformidad con el Convenio, las autoridades públicas deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el ejercicio de los derechos de los empleadores y de sus organizaciones a determinar las condiciones para elegir a sus representantes y para constituir organizaciones de más alto nivel. Recuerda asimismo que la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a abstenerse de toda injerencia indebida en el ejercicio de la libertad sindical y de asociación de los empleadores y de los trabajadores, incluida toda injerencia mediante la promoción de organizaciones como la SEA, que no se considera una organización de empleadores independiente, ya que fue creada por la COCI, que es una organización de afiliación obligatoria. En relación con esto, la Comisión recuerda asimismo que la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a consultar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores a fin de determinar quiénes son sus representantes en el SER. Además, la Comisión **lamenta profundamente** tomar nota de que, según indica el ECSM, el Gobierno, contrariamente a las conclusiones de la Comisión de la Conferencia, ha reconocido aparentemente un puesto en el SER a la SEA, mientras que se han suspendido los otros dos puestos, y de que aparentemente no se ha convocado al SER desde la Comisión de la Conferencia, ni se ha consultado al ECSM sobre las cuestiones que afectan a sus intereses, incluida la preparación de la memoria del Gobierno. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que los representantes de los trabajadores y de los empleadores en el SER solo sean nombrados por organizaciones que hayan sido constituidas o elegidas libremente por los trabajadores y los empleadores, y a que colabore con el ECSM en las cuestiones que afectan a sus intereses. Observando que parece haber cierta confusión en lo que respecta a los principios básicos de la libertad sindical y de asociación relacionados con esta cuestión, la Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.**

Derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar su administración y sus actividades. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que confirmara si el artículo 374, a), b) y c) del antiguo Código Penal de las Antillas Neerlandesas, que prohibía a los funcionarios, incluidos los docentes, participar en huelgas, lo cual se castigaba con una pena de prisión, se había trasladado al nuevo Código Penal, y que especificara cualquier otra disposición legislativa que regulara actualmente el derecho de huelga de los funcionarios. La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno: i) el Código Penal se enmendó en

2015 para derogar ciertas disposiciones, incluido el artículo 374*bis*, *ter* y *quater*, que violaban el Convenio; ii) el derecho de huelga de los funcionarios públicos está regulado por la Constitución, el Código Civil, la Ordenanza Nacional sobre Convenios Colectivos, la Ordenanza Nacional sobre Conflictos Laborales Colectivos, y los Decretos de Paz Laboral cohesivos, así como por el artículo 6, 4) de la Carta Social Europea, ya que el Tribunal Supremo de los Países Bajos determinó que esta disposición era aplicable en el país, y iii) la Ordenanza Nacional sobre el Derecho Sustantivo de la Administración Pública se enmendó para que los tribunales pudieran prohibir huelgas que amenazan la seguridad o el bienestar públicos. La Comisión toma nota asimismo de que la CSI, en sus observaciones, indica que no está claro si el artículo 374, a), b) y c) del antiguo Código Penal de las Antillas Neerlandesas se ha trasladado al nuevo Código Penal. ***La Comisión pide al Gobierno que especifique si, en virtud del nuevo Código Penal, se prohíbe a los funcionarios, tales como los docentes, participar en una huelga. La Comisión pide asimismo al Gobierno que proporcione información detallada sobre el tipo de circunstancias en las que las huelgas pueden estar prohibidas sobre la base de la Ordenanza Nacional sobre el Derecho Sustantivo de la Administración Pública.***

Pakistán

Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11) (ratificación: 1923)

Comentario anterior

En su comentario anterior, la Comisión expresó su confianza en que el Gobierno se asegurara de adoptar, al igual que todos los gobiernos provinciales, las medidas necesarias para garantizar que todos los trabajadores que se dedican a la agricultura, entre otros, los de las pequeñas explotaciones agrícolas que no administran un establecimiento o los agricultores que trabajan por cuenta propia o con su familia, disfruten de los derechos que otorga el Convenio, en la legislación y en la práctica. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que: i) la proporción de agricultores en la fuerza de trabajo de Pakistán (67,24 millones) asciende al 37,4 por ciento; ii) todas las leyes federales y provinciales de relaciones laborales se aplican únicamente a los trabajadores del sector formal; iii) la Ley de Relaciones Laborales, de 2012 (en adelante, la IRA de 2012), —que abarca a todas las personas empleadas en cualquier establecimiento o sector en el territorio de la capital, Islamabad, o que desarrollan su actividad en más de una provincia— no incluye a los agricultores en su ámbito de aplicación, a pesar de lo cual no existe ninguna restricción para que los trabajadores agrícolas constituyan un sindicato; iv) en la Ley de Relaciones Laborales de Sind, de 2013 (en adelante, la SIRA de 2013), y se establece expresamente, en su artículo 1, 3) que el ámbito de aplicación de la Ley se extiende a todas las personas empleadas en cualquier establecimiento o sector, «incluidas la pesca y la agricultura», y en la Ley de Relaciones Laborales de Baluchistán, 2022 (en adelante, la BIRA de 2022) se establece en su artículo 1, 4) que la Ley se aplicará a todos los trabajadores y empleadores en todos los lugares de trabajo que trabajen o realicen actividades comerciales dentro de Baluchistán; v) hasta la fecha, el Gobierno de Sind ha registrado a cuatro sindicatos de trabajadores agrícolas y dos asociaciones de propietarios de explotaciones agrícolas; vi) los trabajadores de las explotaciones agrícolas que no dirigen un establecimiento o los agricultores que trabajan por su cuenta o con su familia están fuera del ámbito de la legislación sobre relaciones laborales. Sin embargo, no existe ninguna restricción para que los trabajadores agrícolas formen un sindicato. Además, se les permite formar una sociedad cooperativa para promover sus intereses económicos de acuerdo con los principios cooperativos, o una sociedad establecida con el objetivo de facilitar las operaciones de dicha sociedad, y vii) las provincias están modificando o promulgando activamente la legislación relativa al derecho de asociación y ampliando su aplicación al sector informal, en particular en la agricultura.

La Comisión observa que, aunque en la IRA de 2012, en la Ley de Relaciones Laborales de Punjab, de 2010 (en adelante, la PIRA de 2010), y en la Ley de Relaciones Laborales de Jaiber Pastunjuá, de 2010 (en adelante, la KPIRA de 2010), se establece, en su artículo 1, 3), que se aplican a «todas las personas

empleadas en cualquier establecimiento o sector» en el territorio cubierto y, si bien la agricultura no figura entre las actividades explícitamente excluidas del ámbito de aplicación de dichas leyes, estas no parecen cubrir los establecimientos agrícolas. En este sentido, la Comisión observa que la política laboral de Punjab de 2018 aboga por «iniciar el diálogo con los interlocutores sociales para ampliar la cobertura y el ámbito de aplicación de la PIRA a las categorías de trabajadores excluidas, es decir, los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos, los trabajadores a domicilio y los trabajadores del sector informal». Además, señala que aunque la SIRA de 2013 y la BIRA de 2022 cubren los establecimientos agrícolas, dejan fuera al sector informal, incluidas las pequeñas explotaciones agrícolas que no administran un establecimiento, o los agricultores que trabajan por cuenta propia o con su familia. En vista de lo anterior, la Comisión observa con **preocupación** que los trabajadores de los establecimientos agrícolas solo están cubiertos por las leyes que establecen el marco para el ejercicio del derecho a la libertad de asociación en Pakistán, en dos provincias, Sind y Baluchistán, y, por lo tanto, gran parte de los trabajadores agrícolas siguen excluidos del ámbito de aplicación de estas leyes, tanto a nivel federal como provincial. Además, observa que, en la práctica, solamente se han creado 3 de trabajadores agrícolas, en una única provincia. **Así, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas adecuadas para garantizar que se modifiquen las leyes de relaciones laborales federales y provinciales de manera que cubran expresamente a todos los trabajadores agrícolas, incluidos los del sector informal, y les permitan disfrutar de los derechos, en la legislación y en la práctica, que les confiere el Convenio. Pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1951)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), recibidas el 2 de julio de 2020 y de la respuesta del Gobierno a las mismas. En su comentario anterior, la Comisión instó al Gobierno a investigar las alegaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) de 2015, 2017 y 2018 sobre los actos violentos contra los trabajadores y su arresto, detención y enjuiciamiento por actividades sindicales, y a garantizar que se impongan sanciones a las fuerzas del orden. El Gobierno responde que, si bien la mayoría de los sectores afectados quedan fuera de las competencias del Ministerio de los Paquistaneses en el Exterior y Desarrollo de los Recursos Humanos (en adelante MOP y HRD), así como de los Departamentos del trabajo de las provincias, el asunto se ha remitido al departamento correspondiente y se proporcionará información tan pronto como el Ministerio la reciba. La Comisión **lamenta profundamente** tomar nota de que, siete años después de la comunicación de las primeras alegaciones presentadas por la CSI, que se refieren a violaciones muy graves del derecho a la vida y a las libertades civiles de los trabajadores, el Gobierno no ha notificado una vez más de ninguna investigación en torno a la violencia ejercida por las fuerzas del orden, el asesinato de dos trabajadores el 2 de febrero de 2016 y el presunto secuestro de cuatro dirigentes y afiliados sindicales el 3 de febrero de 2016 en relación con el conflicto laboral de *Pakistan International Airlines* (PIA). **Por lo tanto, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que se asegure de que las autoridades públicas lleven a cabo investigaciones sobre las denuncias presentadas por la CSI en 2015, 2017 y 2018 y a que se impongan sanciones a las fuerzas del orden responsables del uso de violencia contra los trabajadores.**

La Comisión toma nota de la adopción de la Ley de Relaciones Laborales de Baluchistán núm. XIX de 2022 (en adelante, BIRA 2022) el 22 de junio de 2022, que aborda varias cuestiones planteadas en sus comentarios anteriores.

La Comisión también toma nota de que el Comité de Libertad Sindical le remitió los aspectos legislativos del caso núm. 2096 (informe núm. 392, octubre de 2020, párrafo 109). Estas cuestiones se analizan a continuación.

Artículos 2-9 del Convenio. El ámbito de aplicación del Convenio. Categorías de trabajadores excluidos. En su comentario anterior, la Comisión señaló que los artículos 1, 3), de la Ley de Relaciones Laborales

(IRA) de 2012, la Ley de Relaciones Laborales de Baluchistán (BIRA), de 2010, la Ley de Relaciones Laborales de Khyber-Pakhtunkhwa (KPIRA), de 2010, la Ley de Relaciones Laborales de Punjab (PIRA), de 2010, y la Ley de Relaciones Laborales de Sindh (SIRA), de 2013, excluían de su ámbito de aplicación a muchas categorías de trabajadores. El Gobierno reitera a este respecto que: i) las excepciones previstas en las leyes federales y provinciales son de carácter específico y solo deben imponerse en los casos en que cualquier acción pueda dar lugar a una grave violación de la seguridad o a una pérdida irreparable para el público en general, y ii) en virtud de la KPIRA 2010, pueden constituirse sindicatos/asociaciones que no estén registrados, y los trabajadores de las empresas de seguridad privada pueden constituir sindicatos. La Comisión observa que únicamente en Baluchistán se ha producido un cambio legislativo en relación con las categorías de trabajadores excluidos, y las excepciones que se mantienen son las siguientes: a) el artículo 1, 5) de la Ley BIRA 2022 permite al Gobierno imponer restricciones razonables al ejercicio del derecho a constituir las asociaciones o sindicatos que se estimen pertinentes en cualquier organización del sector público, en interés de la soberanía o la integridad de Pakistán, durante el tiempo que considere oportuno; b) el artículo 1, 6) establece que esta ley «no se aplicará a la policía, los servicios de administración tributaria o a cualquiera de los servicios de defensa de Pakistán, así como tampoco a cualquier servicio o instalación exclusivamente relacionados con las fuerzas armadas de Pakistán o inherentes a las mismas y los servicios esenciales». La Comisión toma nota con **interés** de que muchas categorías de trabajadores anteriormente excluidas en Baluchistán entran ahora en el ámbito de aplicación de la legislación sobre relaciones laborales. No obstante, observa que las excepciones que se mantienen en la nueva ley siguen siendo más amplias que las autorizadas por el Convenio:

- i) En relación con el artículo 1, 5) de la BIRA 2022, la Comisión recuerda que el Convenio no contiene ninguna disposición que permita invocar un estado de emergencia para justificar la exención de las obligaciones derivadas del mismo o la suspensión de su aplicación. Dicha exención no puede utilizarse para justificar restricciones a las libertades civiles que son esenciales para el correcto ejercicio de los derechos sindicales, salvo en circunstancias de extrema gravedad y a condición de que cualquier medida que afecte a la aplicación del Convenio se limite en su alcance y duración a lo estrictamente necesario para hacer frente a la situación en cuestión. La Comisión observa con **preocupación** que el tenor de la redacción del artículo 1, 5) al referirse al «interés de la soberanía y la integridad de Pakistán» alude a conceptos más amplios que el estado de emergencia y no indica claramente ninguna limitación en el tiempo, dejando así a la discreción del Gobierno un ámbito demasiado amplio para imponer restricciones a los derechos garantizados a los funcionarios públicos por el Convenio. Teniendo en cuenta que la BIRA 2022 se adoptó después de la sentencia del Tribunal Superior de Baluchistán de 24 de junio de 2019 (C.P Nos. 669/2013 y 400/2015), en la que este Tribunal dictaminó que el derecho a constituir sindicatos no está disponible para los funcionarios públicos, la Comisión reitera firmemente su opinión de que siempre ha considerado que el derecho a constituir las organizaciones que se estimen convenientes y de afiliarse a ellas debe estar garantizado para todos los empleados y funcionarios públicos, independientemente de que estén contratados en la administración estatal a nivel central, regional o local, sean funcionarios de organismos que prestan servicios públicos importantes o estén empleados en empresas públicas;
- ii) en lo que respecta a la referencia a «cualquier servicio o instalación exclusivamente vinculados con las fuerzas armadas del Pakistán o accesorias a las mismas», que figura el artículo 1, 6) de la BIRA, la Comisión recuerda que las excepciones previstas en el artículo 9 del Convenio no incluyen al personal civil de las fuerzas armadas, ni a los empleados civiles de los establecimientos industriales de las fuerzas armadas, y
- iii) En lo que respecta a la referencia del artículo 1, 6) a los «servicios esenciales», la Comisión se ve obligada a reiterar sus observaciones anteriores sobre la distinción entre el derecho a constituir un sindicato y a afiliarse al mismo, un derecho de cuyo ejercicio solo puede

exceptuarse a las fuerzas armadas y la policía; y el derecho de huelga, que puede limitarse, para determinadas categorías de funcionarios públicos, a los servicios esenciales en el sentido estricto del término y en situaciones de crisis nacional o local grave. Mientras que el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores de los servicios esenciales puede restringirse o incluso prohibirse, su exclusión del derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos constituye una infracción del Convenio.

En lo que respecta a los derechos sindicales de las asociaciones de funcionarios y empleados de las empresas públicas, la Comisión toma nota de las observaciones de la ITF que denuncian la anulación del reconocimiento de la Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas del Pakistán (PALPA), la única organización representativa de los pilotos en el Pakistán, y de los sindicatos que representan a otros trabajadores en la PIA, así como la rescisión de todos los acuerdos laborales mediante una notificación del empleador de 30 de abril de 2020. En esta notificación se indicaba que, a excepción del agente principal de negociación colectiva (CBA), ningún otro sindicato, sociedad o asociación será reconocido como representante de alguna o todas las categorías de empleados. En respuesta, el Gobierno indica que: i) la PALPA no es un sindicato registrado, ni tampoco el CBA, reconocido en virtud de la IRA 2012, es una asociación de personas registradas en virtud de la Ley de Registro de Sociedades (SRA) 1860; ii) cualquier acuerdo concertado con este agente es únicamente un contrato civil solamente, que puede ser rescindido por cualquiera de las partes; iii) la empresa no tiene la intención de detener las actividades sindicales y de negociación colectiva que tengan lugar en el establecimiento. La Comisión recuerda a este respecto que, como había señalado en su observación de 2016 relativa a la aplicación del Convenio en el Pakistán, el Gobierno señaló que los funcionarios públicos y los empleados de las empresas de propiedad pública, que están excluidos del ámbito de aplicación de la legislación sobre relaciones laborales, gozan de cobertura en virtud del artículo 17 de la Constitución, tal como lo aplica la SRA, y mencionó a la PALPA como ejemplo de tales asociaciones. A la vista de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la ITF, la Comisión se ve obligada a observar que las categorías de trabajadores excluidas de la legislación sobre relaciones laborales no pueden ejercer los derechos consagrados en el Convenio constituyendo asociaciones en virtud de la SRA. **En vista de lo anterior, si bien saluda ciertos cambios legislativos en Baluchistán, la Comisión insta al Gobierno a que garantice que los Gobiernos federal y provincial adopten las medidas necesarias para revisar la IRA, la BIRA, la KPIRA, la PIRA y la SIRA, de manera que todas las categorías de trabajadores puedan disfrutar de sus derechos en virtud del Convenio, siendo la única excepción admisible —que debe interpretarse de manera restrictiva— la policía y las fuerzas armadas. Asimismo, insta al Gobierno a que garantice que el Gobierno de Baluchistán adopte todas las medidas necesarias, incluidas las legislativas, para garantizar que los funcionarios puedan constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas para fomentar y participar en actividades para el fomento y la defensa los intereses de sus afiliados. A la espera de una reforma legislativa, también insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que las asociaciones de las categorías de trabajadores actualmente excluidas puedan representar los intereses de sus miembros ante el empleador y las autoridades. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto.**

Empleados en funciones de dirección. La Comisión observa que los artículos 2 de la IRA, la BIRA, la KPIRA, la PIRA y la SIRA contienen una definición excesivamente amplia del término «empleador», y, en consecuencia, una definición restrictiva del término «trabajador» u obrero. La definición de «empleador» incluye a cualquier persona responsable de la gestión, supervisión y control del establecimiento. En un departamento del Gobierno federal o de la autoridad gubernamental o local, los funcionarios y empleados que pertenecen al personal superior, administrativo, de secretaría, directivo, de supervisión o de organismos se considerarán incluidos en la categoría de «empleadores». De conformidad con la IRA, la PIRA y la SIRA (pero no la KPIRA y la BIRA 2022), en cualquier otro establecimiento, se considera empleador a todo director, gerente, secretario, responsable o funcionario o persona relacionada con la gestión. Por el

contrario, el término trabajador se define como una persona no incluida en la definición de empleador, que está empleada —incluso como supervisor o aprendiz— en un establecimiento o industria por cuenta ajena.

La Comisión observa además que el efecto de estas definiciones sobre las organizaciones de trabajadores y sobre los derechos sindicales del personal directivo se concreta en los artículos 31,2) de la IRA y 17, 2) de sus correspondientes variantes provinciales, que establecen que un empleador puede exigir que una persona, al ser nombrada o promovida a un puesto directivo, deje de ser afiliada o dirigente de un sindicato de trabajadores sea inhabilitada para el ejercicio de tales funciones. La BIRA 2022 establece, además, que el empleador podrá imponer dicho requisito, siempre que la promoción no se realice en contra de la voluntad del trabajador o para perjudicar su derecho a la sindicación. El Gobierno indica a este respecto que: i) la BIRA 2022 dispone que el personal directivo y administrativo y el personal de los grupos profesionales tendrá derecho a constituir la asociación/organización que estime conveniente o a afiliarse a la misma; ii) los empleados en puestos directivos gozan de todos los derechos sindicales que tienen los empleadores en virtud de las leyes, es decir, pueden constituir las asociaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas sin autorización previa, así como constituir federaciones y confederaciones y afiliarse a ellas, y iii) los empleados en puestos directivos tienen la condición de empleadores, ya que representan a los empleadores en todos los foros legales, por lo que no pueden ser tratados en pie de igualdad con los trabajadores. La Comisión observa que las disposiciones legales mencionadas anteriormente privan a grandes categorías de personal en puestos administrativos, de organismos y de dirección de sus derechos sindicales como trabajadores, ya que las asociaciones de empleadores representan, por definición, a los empleadores que son contrapartes de los trabajadores y no pueden convertirse en agentes de negociación colectiva, emprender negociaciones colectivas, plantear un conflicto laboral, dar un preaviso de huelga y tener acceso a los procedimientos de conciliación y arbitraje voluntario. Además, tienen un impacto negativo en las organizaciones de trabajadores al reducir considerablemente el número de sus potenciales afiliados. La Comisión recuerda que siempre ha considerado que: i) se puede negar al personal directivo el derecho a afiliarse a las mismas organizaciones que los demás trabajadores, siempre que tengan derecho a constituir sus propias organizaciones para defender sus intereses, y ii) cuando se niegue al personal directivo el derecho a afiliarse a las mismas organizaciones que los demás trabajadores, la categoría de personal ejecutivo y directivo no debe definirse de forma tan amplia que debilite las organizaciones de los demás trabajadores privándoles de una parte sustancial de su afiliación real o potencial. La Comisión acoge favorablemente el cambio introducido con la aprobación del artículo 3, e) de la BIRA 2022, que permite a los empleados en puestos directivos establecer sus propias organizaciones, que son distintas de las organizaciones de empleadores y trabajadores. Sin embargo, toma nota con **preocupación** de que, a pesar de las solicitudes que vienen formulando desde hace tiempo, este derecho aún no lo tienen garantizado ni en la legislación nacional ni en las leyes provinciales que no sean la BIRA. En cuanto a la amplitud que se otorga al significado del término «empleador», la Comisión observa que no ha sufrido modificaciones en la legislación sobre relaciones del trabajo. **Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión insta al Gobierno a que garantice la revisión de las leyes federales y provinciales con el fin de i) permitir que los trabajadores en puestos directivos puedan constituir organizaciones que puedan defender adecuadamente sus intereses profesionales y afiliarse a ellas, y ii) garantizar que las organizaciones de trabajadores no se vean privadas de un porcentaje sustancial de sus afiliados reales o potenciales como consecuencia de las actuales definiciones legales de «trabajadores» y «empleadores». La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas a este respecto.**

Zonas francas industriales (ZFI). Durante muchos años, la Comisión ha solicitado al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores de las ZFI puedan beneficiarse de los derechos garantizados en virtud del Convenio. La Comisión recuerda que estos trabajadores estaban excluidos del ámbito de aplicación de la legislación sobre relaciones laborales (Ordenanza de relaciones laborales, 1969) con arreglo a la cláusula 7 de la S.R.O 1004 (1)/82, de 10 de octubre de 1982. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el Gobierno Federal revocó parcialmente la S.R.O 1004(1)/82,

a excepción de la cláusula 7, mediante una notificación de fecha 5 de agosto de 2022. El Gobierno indica que, con esta notificación, ocho leyes relacionadas con el trabajo que no eran aplicables a las ZFI pasaron a serlo; sin embargo, la única excepción sigue siendo la Ordenanza de relaciones laborales de 1969. El Gobierno añade que ha concluido la redacción del Reglamento de las ZFI (condiciones de empleo y servicio), de 2009, y que, en consecuencia, los trabajadores gozan ahora de los derechos garantizados en virtud del Convenio, incluido el derecho de huelga. Tomando debida nota de la información presentada por el Gobierno, la Comisión también observa que no se adjunta a la memoria del Gobierno ninguna copia del Reglamento de 2009, y, por lo tanto, no puede examinar en qué medida dicho Reglamento garantiza los derechos consagrados en el Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que presente una copia de la versión final del Reglamento de 2009 sobre las ZFI (condiciones de empleo y servicio). También pide al Gobierno que proporcione información sobre el ejercicio de los derechos sindicales en las ZFI, incluidos los sindicatos registrados y el número de trabajadores sindicados, así como los casos en los que se haya denegado el registro de los sindicatos y los motivos que avalan esta decisión.**

Artículo 2 del Convenio. Derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas. La Comisión tomó nota anteriormente de que, en virtud de la IRA y de sus variantes provinciales, ningún trabajador tendrá derecho a afiliarse a más de un sindicato al mismo tiempo y pidió al Gobierno que revisara las disposiciones legales pertinentes. Observa que el Gobierno reitera sus indicaciones anteriores a este respecto: i) con arreglo al artículo 48 de la Ley de Fábricas, los trabajadores adultos no podrán ser contratados para trabajar en ninguna fábrica en los días en que ya hayan estado trabajando en otra fábrica; ii) el que se restrinja la posibilidad de afiliarse a más de un sindicato es muy restrictivo, pero es vital para un sindicalismo saludable; ya que si esto se diera en el mismo establecimiento daría lugar a una superposición de afiliaciones entre más de un sindicato rival, que por lo general tienen que competir entre sí para resultar elegidos y ser determinado como sindicato más representativo (CBA); iii) de acuerdo con una parte del formulario C del Reglamento de relaciones laborales de Khyber Pakhtunkhwa, 1974, aunque la misma persona no puede afiliarse a más de un sindicato en el mismo establecimiento o grupo de establecimientos del sector con el que está vinculado el sindicato, esto es posible si los establecimientos son diferentes.

La Comisión recuerda a este respecto que no es un requisito impuesto por el Convenio que los trabajadores deban tener derecho a afiliarse a más de un sindicato relacionado con el mismo establecimiento. Sin embargo, como se mencionó en sus comentarios anteriores, considera que los trabajadores que desempeñan más de un trabajo —en diferentes establecimientos— deberían poder afiliarse al sindicato que estimen conveniente, es decir, a más de un sindicato; y, en cualquier caso, los trabajadores deberían poder, si lo estiman conveniente, afiliarse a sindicatos a nivel nacional y de rama, así como a nivel de empresa, al mismo tiempo. El cumplimiento de este principio no implicará la superposición de afiliaciones. La Comisión toma nota con **satisfacción** de que el artículo 3, a) de la ley BIRA 2022 restringe la afiliación a más de un sindicato a la vez en el mismo establecimiento, lo que hace que esta ley esté en consonancia con el principio anterior. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que la IRA, la KPIRA, la PIRA y la SIRA también se enmienden con miras a ponerlas en conformidad con los principios mencionados. Solicita al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto.**

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a organizar su administración y sus actividades y a formular sus programas. Derechos de los sindicatos minoritarios. En sus comentarios anteriores, la Comisión observó que ciertos derechos, en particular el de representar a los trabajadores en cualquier procedimiento y el de deducir las cuotas sindicales de la nómina, solo se concedían a los CBA, es decir, a los sindicatos más representativos. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el sistema de «deducción en nómina de las cuotas sindicales» ayudará a los sindicatos minoritarios a llevar un registro adecuado de las cotizaciones de sus miembros. En lo que respecta al reconocimiento de otros derechos preferentes del CBA a los sindicatos minoritarios, el Gobierno afirma que eliminaría la diferencia entre el CBA y los demás sindicatos, pero añade, no obstante, que el artículo

24, 1) de la BIRA 2022 establece que se permitirá a un sindicato actuar como sindicato más representativo en nombre de sus miembros. La Comisión señala además que el artículo 27, 1) de la BIRA establece que si un CBA lo solicita, el empleador le proporcionará facilidades para el descuento en nómina de las cuotas sindicales; el artículo 36, 1) de la BIRA, relativo a las reclamaciones individuales, establece que los trabajadores podrán poner en conocimiento del empleador sus reclamaciones individuales a través de su sindicato o del CBA, pero el artículo 36, 4), relativo a los procedimientos ante el Tribunal del Trabajo, se refiere únicamente al CBA; y el artículo 37, 1) de la BIRA 2022, relativo a las negociaciones relativas a la solución de diferencias y conflictos colectivos, remite al CBA o al sindicato cuando este último no existiera, aunque el artículo 37, 3) se refiere únicamente al CBA en todo lo concerniente a la notificación del derecho de huelga. La Comisión observa que no está claro si estas disposiciones de la BIRA que hacen referencia al CBA se refieren al agente de negociación en nombre de los propios afiliados del sindicato (artículo 24, 1)), que puede ser cualquier sindicato minoritario, o al CBA del establecimiento, es decir, el sindicato más representativo (artículo 24, apartados 2 al 11). **La Comisión pide al Gobierno que aclare esta cuestión.** La Comisión **lamenta** que, a pesar de sus reiteradas solicitudes, el Gobierno no indique ningún progreso en relación con el reconocimiento de los derechos de los sindicatos minoritarios. Por lo tanto, la Comisión se ve obligada a reiterar que la distinción entre los sindicatos más representativos y los minoritarios debería limitarse al reconocimiento de determinados derechos preferentes (por ejemplo, para fines de negociación colectiva, consulta por parte de las autoridades o de designación de delegados a las organizaciones internacionales). Sin embargo, la distinción no debería tener como efecto privar a aquellos sindicatos no reconocidos entre los más representativos de los medios esenciales para defender los intereses laborales de sus afiliados (por ejemplo, presentando reclamaciones en su nombre, incluso representándolos en caso de reclamaciones individuales), de organizar su administración y sus actividades, y de formular sus programas (incluso la notificación previa en caso de huelga y la declaración de huelga), tal como se prevé en el Convenio. **En vista de lo anterior, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que la legislación federal y provincial se modifique lo antes posible, con miras a garantizar el pleno respeto de los principios mencionados. Solicita al Gobierno que proporcione información sobre la evolución de la situación a este respecto.**

Derecho de las organizaciones de trabajadores y empresarios a redactar sus estatutos y a elegir libremente a sus representantes. Sector bancario. En sus comentarios anteriores, la Comisión observó que el artículo 27 B de la Ordenanza sobre las empresas bancarias, de 1962, restringía la posibilidad de convertirse en dirigente de un sindicato bancario únicamente a los empleados del banco en cuestión, bajo pena de hasta tres años de reclusión, e instó al Gobierno a modificar la legislación al respecto. La Comisión recuerda que esta cuestión de larga data es también objeto del caso núm. 2096 ante el Comité de Libertad Sindical, que fue examinado por primera vez en octubre de 2000. La Comisión **lamenta profundamente** tomar nota de que el Gobierno no proporciona ninguna información sobre novedades legislativas a este respecto. Por lo tanto, se ve obligado a reiterar que disposiciones como el artículo 27 B vulneran el derecho de las organizaciones a redactar sus estatutos y a elegir libremente a sus representantes, al impedir que personas cualificadas (como los dirigentes sindicales a tiempo completo o los pensionistas) sean elegidas y creando un riesgo de injerencia por parte del empleador mediante el despido de los dirigentes sindicales, lo cual les priva de sus cargos sindicales. **Por lo tanto, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para modificar la legislación, haciéndola más flexible, ya sea aceptando la candidatura de personas que hayan trabajado en épocas anteriores en una determinada profesión, ya sea eximiendo de la condición de pertenencia a la profesión a una proporción razonable de los dirigentes de una organización, de acuerdo con el artículo 8, d) de la IRA. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier novedad a este respecto.**

Derecho de las organizaciones a organizar su administración y a formular sus programas. Facultades del funcionario encargado del registro para investigar, inspeccionar las cuentas y averiguar los asuntos relativos a un sindicato. En sus comentarios anteriores, la Comisión observó que la legislación confería al administrador del registro amplias facultades para inspeccionar las cuentas, investigar o llevar a cabo una

investigación relativa a los asuntos internos de los sindicatos, «como lo considere oportuno», y pidió al Gobierno que introdujera enmiendas legislativas para limitar estas facultades de supervisión. El Gobierno indica a este respecto que: i) el administrador del registro controla las cuentas y los registros administrativos de los sindicatos para evitar malas prácticas y garantizar la transparencia. El objetivo de la investigación de los asuntos de los sindicatos se limita a desvelar algunos hechos y cifras determinantes; ii) en la provincia de Sindh, en algunos casos, se gastaron con profusión enormes fondos del sindicato por parte del comité ejecutivo saliente o por el entrante, pero no se rindieron cuentas. La facultad del administrador de controlar las cuentas no significa una injerencia en los asuntos del sindicato, sino que su finalidad es cerciorarse de que la asignación de gastos se haya realizado correctamente, y iii) el Gobierno de Khyber Pakhtunkhwa se compromete a que las facultades financieras del administrador del registro en virtud de la KPIRA se reduzcan al mínimo. Si bien observa que el Gobierno indica una vez más que el objetivo de la investigación de los administradores del registro es limitado y que sus facultades no suponen una injerencia, la Comisión recuerda que considera que la redacción de las disposiciones legislativas pertinentes que facultan al administrador del registro para proceder a la investigación «como lo considere oportuno» es excesivamente amplia y no es compatible con el principio consagrado en el artículo 3 del Convenio. La Comisión toma nota con **preocupación** de que el Gobierno no indica ningún progreso y, además, el artículo 15, e) de la BIRA 2022 no contiene ningún cambio a este respecto. **Por lo tanto, pide una vez más al Gobierno que se asegure de modificar la legislación federal y provincial, limitando de manera explícita las facultades de supervisión financiera del administrador del registro a la obligación de presentar informes financieros anuales y al control en caso de que existan motivos graves para creer que las actividades de una organización son contrarias a sus estatutos o a la ley; o en caso de que un número significativo de trabajadores presente una queja o pida investigaciones por fraude o malversación (Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 109).**

Derecho de las organizaciones a elegir libremente a sus representantes. Criterios de inhabilitación. En sus comentarios anteriores, la Comisión observó que la IRA y sus variantes provinciales establecen criterios de inhabilitación excesivamente amplios para ser elegido u ocupar un cargo sindical y pidió al Gobierno que modificara la legislación al respecto. La Comisión recuerda que la legislación establece los siguientes motivos de inhabilitación: i) condena y pena de prisión de dos años o más por un delito que implique bajeza moral en virtud de lo dispuesto en el Código Penal de Pakistán (PPC), salvo que hubiese transcurrido un periodo de cinco años tras el cumplimiento de la sentencia (artículo 18 de la IRA); ii) condena por la comisión de un delito abyecto en virtud del PPC (artículo 7 de la BIRA, KPIRA, PIRA y SIRA); iii) el incumplimiento de una Orden de la Comisión Nacional de Relaciones Laborales o del Tribunal Laboral de poner fin a una huelga (artículos 44, 10) de la IRA, 59,7) de la BIRA, 60,7) de la KPIRA, 56, 7) de la PIRA y 57, 7) de la SIRA); iv) condena por malversación o apropiación indebida de fondos (artículos 7 y 69 de la PIRA, y 7 y 70 de la SIRA), y v) condena por contravención o incumplimiento de las disposiciones de la KPIRA (artículos 7 y 74 de la KPIRA). La Comisión toma nota de la siguiente información proporcionada por el Gobierno a este respecto: i) los motivos de inhabilitación en la IRA son razonables para proteger el interés de la disciplina y la buena gobernanza en la empresa. Los delitos de robo, malversación de fondos y bajeza moral perjudican gravemente la confianza y el respeto mutuo que deben presidir las relaciones entre los empleadores y los trabajadores, así como la capacidad de dicha persona para representar a los trabajadores; ii) los motivos de inhabilitación en la IRA solo cubren los requisitos mínimos esenciales, ya que solo se extienden a un periodo determinado especificado; iii) los Gobiernos de Khyber Pakhtunkhwa y Sindh debatirán la cuestión en el Comité consultivo tripartito provincial, y iv) el Gobierno de Baluchistán ha propuesto omitir la inhabilitación por malversación de fondos y apropiación indebida. La Comisión saluda que en la BIRA 2022 se haya suprimido la inhabilitación por malversación y apropiación indebida de fondos; sin embargo, se mantiene la inhabilitación por la comisión de un delito abyecto y por el desacato de una orden judicial de suspensión de una huelga. Tomando nota con **preocupación** de que el Gobierno no informa de ningún progreso en relación con este y otros criterios de inhabilitación aquí señalados, la Comisión subraya una vez más que la legislación que establece criterios

de inhabilitación excesivamente amplios, como por ejemplo mediante una larga lista, que incluye actos que no tienen ninguna relación real con las cualidades de integridad requeridas para el ejercicio de un cargo sindical, es incompatible con el Convenio. La Comisión considera que no toda contravención de la legislación sobre relaciones laborales, ni todo desacato de una orden judicial de suspensión de huelga, ni toda condena por los diversos delitos aludidos constituyen necesariamente actos de tal naturaleza que perjudican el ejercicio de las funciones sindicales. **Por lo tanto, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que enmiende la legislación federal y provincial para hacer más restrictivos los motivos de inhabilitación y a que proporcione información sobre la evolución legislativa 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: 1952)

Comentario anterior

En su comentario anterior, en relación con las observaciones de 2020 de la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF), la Comisión pidió al Gobierno que garantizara que los pilotos pudieran ejercer su derecho a la negociación colectiva a través de organizaciones que representaran realmente sus intereses, que los convenios colectivos libremente celebrados en la compañía aérea nacional fueran vinculantes para las partes y que promoviera la cooperación y el diálogo entre los interlocutores sociales de la industria de la aviación. **Al tiempo que lamenta tomar nota de que el Gobierno no proporciona información sobre ninguna medida adoptada a este respecto, la Comisión se ve obligada a reiterar sus peticiones anteriores.** La Comisión ha pedido además al Gobierno que responda a los alegatos de la Confederación Sindical Internacional (CSI) sobre los actos de discriminación antisindical y los actos de injerencia en los asuntos internos de los sindicatos que se remontan a 2012 y 2015. El Gobierno indica a este respecto que está trabajando para garantizar que todos los trabajadores y empleadores tengan derecho a constituir organizaciones sindicales y afiliarse a ellas, y que los empleadores no puedan realizar ningún despido antisindical o acto de injerencia en los asuntos internos del sindicato. Además, cita las disposiciones de la Ley de Relaciones Laborales de Baluchistán (BIRA), de 2022, relativas a la prohibición de la discriminación antisindical y los actos de injerencia por parte del empleador. La Comisión toma nota de esta información.

La Comisión también toma nota de que el Comité de Libertad Sindical le remitió los aspectos legislativos del caso núm. 2096 en relación con el Convenio (informe núm. 392, octubre de 2020, párrafo 109). Estas cuestiones se analizan a continuación.

Artículos 1 a 6 del Convenio. Ámbito de aplicación del Convenio. La Comisión toma nota de que la Ley de Relaciones Laborales (IRA) de 2012, la Ley de Relaciones Laborales de Khyber-Pakhtunkhwa (KPIRA) de 2010, la Ley de Relaciones Laborales de Punjab (PIRA), de 2010, y la Ley de Relaciones Laborales de Sindh (SIRA), de 2013, excluyen de su ámbito de aplicación a numerosas categorías de trabajadores (enumeradas por la Comisión en sus comentarios sobre la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)). El Gobierno indica a este respecto que es su obligación ampliar el derecho de libertad sindical a todos los sectores de la economía, formales e informales, y se remite además a la aprobación de la BIRA 2022, cuyo ámbito de aplicación abarca «todos los trabajadores y empleadores en todos los lugares de trabajo» (artículo 1, 4)), con la excepción de «la policía, los servicios de administración tributaria o cualquiera de los servicios de defensa de Pakistán, así como cualquier servicio o instalación relacionados exclusivamente con las fuerzas armadas de Pakistán o inherentes a las mismas y los servicios esenciales» (artículo 1, 5)). La Comisión toma nota con **interés** del cambio legislativo en Baluchistán, que tiene el efecto de incluir en el ámbito de aplicación de la BIRA a muchas categorías de trabajadores anteriormente excluidas, lo que les permite disfrutar de sus derechos en virtud del Convenio. Observa, sin embargo, que la BIRA sigue excluyendo «cualquier servicio o instalación» relacionado con las fuerzas armadas, así como los «servicios esenciales»; y recuerda a este respecto que el personal civil de las fuerzas armadas, así como los trabajadores de los servicios esenciales,

deben disfrutar de los derechos y garantías consagrados en el Convenio. **En vista de lo anterior, si bien saluda el cambio legislativo en Baluchistán, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que vele por que tanto el Gobierno federal como el provincial adopten las medidas necesarias para modificar la legislación a fin de garantizar que todos los trabajadores, con la única excepción posible de la policía, las fuerzas armadas y los funcionarios adscritos a la administración del Estado se beneficien de los derechos y garantías consagrados en el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información con respecto a las medidas adoptadas a este respecto.**

Zonas francas industriales (ZFE). La Comisión recuerda que, desde la adopción por parte del Gobierno federal de la S.R.O 1004, 1)/1982, de 10 de octubre de 1982, relativa a la exención de las ZFE de diversas leyes laborales, las ZFE estaban exentas de la aplicación de la legislación sobre relaciones laborales (cláusula 7 de la S.R.O, que remite a la ley aplicable en ese momento, a saber, la Ordenanza de Relaciones Laborales de 1969). Desde hace muchos años, el Gobierno no ha dejado de reiterar que estaba trabajando para que el Reglamento de las zonas francas industriales (condiciones de empleo y de servicio), de 2009, garantizara el derecho de sindicación de los trabajadores de las ZFE. El Gobierno indica a este respecto que, mediante una notificación de 5 de agosto de 2021, ha retirado «parcialmente» la S.R.O 1004, 1)/1982 «a excepción de la cláusula 7» y que ahora la única excepción que se contempla de la aplicación de la legislación laboral en las ZFE es la Ordenanza de Relaciones Laborales. Añade que se ha concluido la reelaboración del Reglamento de 2009 y que, en consecuencia, los trabajadores de las zonas francas pueden disfrutar de los derechos garantizados por el Convenio. La Comisión observa, sin embargo, que el Gobierno no proporciona una copia de la versión final del Reglamento de 2009 y, por lo tanto, no está en condiciones de evaluar si las nuevas normas garantizan los derechos consagrados en el Convenio y en qué medida. **En vista de lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que proporcione una copia de la versión final del Reglamento de las zonas francas industriales (condiciones de empleo y de servicio), 2009. Espera firmemente que los derechos de los trabajadores de las zonas francas industriales en virtud del Convenio, especialmente su derecho a la negociación colectiva, estén debidamente garantizados en la legislación y en la práctica, y pide al Gobierno que proporcione información sobre toda negociación colectiva que tenga lugar en las ZFE y sobre los convenios colectivos que se hayan celebrado en ellas, incluidos los nombres de las partes y el número de trabajadores cubiertos.**

Artículo 1 del Convenio. Protección contra los actos de discriminación antisindical. Sector bancario. Durante los últimos veinte años, la Comisión ha instado en repetidas ocasiones al Gobierno a que derogue el artículo 27 B de la Ordenanza sobre las Empresas Bancarias, 1962, que impone sanciones penales (hasta tres años de prisión y/o multas) por el ejercicio de actividades sindicales durante las horas de trabajo. El Gobierno indica a este respecto que, tras la promulgación de la IRA 2012, casi todos los sindicatos del sector bancario están sujetos a la legislación federal debido a su carácter interprovincial y, a pesar del artículo 27 B, los sindicatos de los bancos están registrados en la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (NIRC) y funcionan correctamente. Se ofrece una lista de sindicatos en los bancos de todo el país. Más concretamente, en lo que respecta concretamente al artículo 27 B, el Gobierno indica una vez más que el Ministerio está tratando el asunto a fondo con los sectores interesados con miras a suprimir dicho artículo. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha comunicado ningún progreso en lo que respecta a la derogación del artículo 27 B, que sanciona a los sindicalistas por sus actividades sindicales legítimas y que, por lo tanto, constituye una grave vulneración del *artículo 1* del Convenio. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que derogue el artículo 27 B de la Ordenanza sobre las Empresas Bancarias, 1962, para que los trabajadores del sector bancario puedan ejercer actividades sindicales, de conformidad con el artículo 1 del Convenio.**

Artículo 4 del Convenio. Negociación colectiva. La Comisión toma nota de que, de conformidad con el artículo 19 de la IRA y el artículo 24, apartado 1, de la KPIRA, la PIRA y la SIRA, si un sindicato es el único presente en una empresa o grupo de empresas (o industria, según la KPIRA, la PIRA y la SIRA), pero no están afiliados a él como mínimo un tercio de los trabajadores, no será posible llevar a cabo ninguna negociación colectiva en dicha empresa o industria. En sus comentarios anteriores, la Comisión consideró

que estas normas constituyen un obstáculo para la promoción de la negociación colectiva libre y voluntaria en la práctica. El Gobierno indica a este respecto que el artículo 24, 1) de la BIRA 2022 ha incorporado la recomendación de la Comisión y reza: «Se permitirá a un sindicato actuar como agente de negociación colectiva en nombre de sus interlocutores sociales». Añade que las demás leyes se modificarán en consecuencia en consulta con los interlocutores sociales. **Si bien toma nota con interés del cambio introducido en la BIRA, y saluda la expresión de la intención del Gobierno de enmendar otras leyes federales y provinciales de la misma manera, la Comisión espera firmemente que la legislación se enmiende pronto, con el fin de garantizar que cuando no haya un sindicato que reúna el porcentaje de representatividad exigido para ser designado como agente de negociación colectiva, se concedan derechos de negociación colectiva a los sindicatos existentes, de manera conjunta o por separado, al menos en nombre de sus propios afiliados.**

La Comisión toma nota de que las disposiciones relativas a la determinación de las unidades de negociación colectiva atribuyen competencia a este respecto a la NIRC (artículo 62 de la IRA), al Tribunal de Apelación del Trabajo (artículo 25 de la KPIRA y la PIRA) o al Registrador (artículo 25 de la BIRA y la SIRA), y de que los sindicatos acreditados con anterioridad pueden perder su condición de agentes de la negociación colectiva como resultado de una decisión en la que las partes no han participado. La Comisión toma nota con **preocupación** de que la BIRA 2022 reproduce esta disposición, y **lamenta** que el Gobierno no informe de ninguna medida adoptada para revisar la ley a este respecto. **Por lo tanto, pide al Gobierno que garantice que se tomen medidas a nivel federal y provincial para revisar la ley con el fin de garantizar que los interlocutores sociales participen en las decisiones concernientes a la determinación o modificación de la unidad de negociación colectiva.**

En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que velara por que tanto el Gobierno federal como los gobiernos provinciales garantizaran que la existencia de representantes de los trabajadores elegidos directamente en los comités de empresa no se utilice para socavar la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes, y que presentara una copia del reglamento que establece la convocatoria y el procedimiento para la elección de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha facilitado ninguna información a este respecto. **Por lo tanto, se ve obligada a reiterar su solicitud.**

La negociación colectiva en la práctica. La Comisión **lamenta profundamente** tomar nota de que el Gobierno no ha respondido a sus reiteradas solicitudes de información sobre el número de convenios colectivos concluidos y en vigor, los sectores afectados y el número de trabajadores cubiertos, así como sobre las medidas adoptadas para promover la negociación colectiva. **La Comisión espera firmemente que el Gobierno comunique la información solicitada en su próxima memoria.**

Panamá

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1958)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI) recibidas el 31 de agosto de 2022 y que se refieren a temas examinados en el presente comentario. La Comisión observa que los alegatos de la CONUSI respecto al arbitraje obligatorio y al ejercicio del derecho a la huelga en el transporte aéreo que están siendo examinados por el Comité de Libertad Sindical (caso núm. 3319). La Comisión toma de las observaciones del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO) recibidas el 6 de septiembre de 2022, alegando la intervención de las autoridades civiles en cuanto a decisiones de las organizaciones sindicales con respecto a su administración y obstáculos por parte del Gobierno para lograr la constitución y otorgamiento de personerías jurídicas a organizaciones sindicales en distintos sectores. La Comisión toma nota de la

respuesta del Gobierno, recibida el 6 de diciembre de 2022, a las observaciones de la CONUSI y del CONATO, que será examinada en el marco de su próximo examen sobre la aplicación del Convenio.

Comisiones tripartitas. La Comisión toma nota de las informaciones del Gobierno con respecto al funcionamiento de las comisiones que conforman el acuerdo tripartito de Panamá del año 2012 y que cuentan con el apoyo técnico de la OIT: la comisión de adecuación y la comisión de tratamiento rápido de quejas sobre libertad sindical y negociación colectiva. La Comisión toma nota de los comentarios del Gobierno con respecto a que durante la pandemia de COVID-19, tales comisiones tripartitas fueron utilizadas para consultar con los interlocutores sociales las distintas medidas a aplicarse para atender a los problemas sociolaborales originados por la pandemia. Al respecto, el Gobierno destaca la creación de la mesa tripartita de diálogo por la economía y el desarrollo laboral en Panamá (Resolución núm. 150 de 27 de abril de 2020) instalada en mayo de 2020 y que operó por un mes con el apoyo técnico de la OIT. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, con respecto a la adopción de 23 acuerdos consensuados para preservar el empleo, las empresas y la recuperación económica. Por otra parte, la Comisión toma nota de que la CONUSI alega que las medidas adoptadas en la mesa tripartita de diálogo de mayo de 2020 no fueron consensuadas efectivamente. La Comisión **lamenta** la indicación del Gobierno de que desde abril de 2020 el funcionamiento de las comisiones tripartitas fue suspendido por la pandemia, y que su reactivación no ha sido posible, pese a los intentos del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MINTRADEL), al no lograrse el *quorum* requerido debido a la ausencia reiterada del CONATO. Al respecto, la Comisión toma nota de que el CONATO y la CONUSI tienen una representación compartida en las comisiones tripartitas, que ha sido confirmada por el Procurador de la Administración con base en el artículo 1066 del Código del Trabajo y que el MINTRADEL seguirá lo indicado por el Procurador. La Comisión toma nota de que por su parte la CONUSI manifiesta que los conflictos intersindicales han sido generados por políticas del Gobierno que han favorecido a otras organizaciones sindicales distintas a la CONUSI. La Comisión recuerda el papel fundamental que las dos comisiones pueden desempeñar para alcanzar la aplicación del Convenio. **La Comisión insta al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales y con el continuo apoyo técnico de la Oficina, tome las medidas necesarias para revisar las políticas aplicables en relación con la representación de las distintas organizaciones sindicales en las comisiones tripartitas a fin de que en un futuro cercano se reactive su funcionamiento, y la Comisión reitera su invitación a que las distintas autoridades del Estado tomen debidamente en cuenta las decisiones de las comisiones tripartitas. La Comisión pide al Gobierno proporcione informaciones al respecto.**

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno del seguimiento al memorándum de compromiso suscrito en 2016, en relación con el acuerdo tripartito de Panamá de 2012, que establece un cronograma de actividades, incluyendo la creación de un órgano nacional tripartito (Consejo Superior del Trabajo) que debía establecerse en 2016, pero que continuando con el apoyo técnico de la OIT, se tiene prevista la discusión de un proyecto de ley al respecto en el periodo de sesiones de la Asamblea Nacional iniciado en julio de 2022. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones respecto a los avances que se realicen sobre la creación de este órgano tripartito.**

Cuestiones legislativas. La Comisión recuerda que desde hace varios años viene formulando comentarios sobre las siguientes cuestiones que plantean problemas de conformidad con el Convenio:

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 disposición según la cual no podrá haber más de una asociación en una institución pública, y que las asociaciones podrán tener capítulos provinciales o comarcales, pero no más de un capítulo por provincia, establecida en los artículos 179 y 182 del texto único de la ley núm. 9, modificado por la ley núm. 43, de 31 de julio de 2009;
- la exigencia de un número demasiado elevado de miembros para constituir una organización profesional de empleadores (10) y aún más elevado para constituir una organización de trabajadores a nivel de empresa (40) en virtud del artículo 41 de la ley núm. 44 de 1995 (modificatoria del artículo

344 del Código del Trabajo), así como de un número elevado de miembros para constituir una organización de servidores públicos (40) en virtud del artículo 182 del texto único de la ley núm. 9 (la cual, según ha indicado el Gobierno, ha sido declarada inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia en una sentencia de 30 de diciembre de 2015), y

- la denegación a los servidores públicos (los que no son de carrera y los de libre nombramiento regulado por la Constitución, los de selección y en funciones) del derecho de formar sindicatos.

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de elegir libremente a los representantes:

- la exigencia en la Constitución de ser de nacionalidad panameña para poder ser miembro de la junta directiva de un sindicato.

Derecho de las organizaciones de organizar libremente sus actividades y de formular sus programas de acción:

- la injerencia legislativa en las actividades de las organizaciones de empleadores y trabajadores (artículos 452, 2), 493, 4) y 494 del Código del Trabajo); la obligación para los no afiliados de pagar una cuota de solidaridad en concepto de beneficios derivados de la negociación colectiva (artículo 405 del Código del Trabajo); y la intervención automática de la policía en caso de huelga (artículo 493, 1), del Código del Trabajo), y
- la prohibición de que las federaciones y confederaciones declaren la huelga, así como la prohibición de huelgas contra las políticas económicas y sociales del Gobierno y de huelgas no vinculadas a un convenio colectivo en una empresa; la facultad de la Dirección Regional o General del Trabajo de someter el conflicto colectivo al arbitraje obligatorio en las empresas de transporte privado (artículos 452 y 486 del Código del Trabajo) así como la obligación de prestar servicios mínimos con un 50 por ciento del personal en el sector del transporte, así como la sanción con destitución directa de los servidores públicos por incumplir los servicios mínimos (artículos 155 y 192 del texto único de 29 de agosto de 2008, modificado por la ley núm. 43 de 31 de julio de 2009).

La Comisión toma nota de las informaciones del Gobierno con respecto a que no ha sido posible efectuar la reforma constitucional a la disposición relativa a la exigencia de la nacionalidad panameña para ser miembro de la junta directiva debido a la situación política del país y que se trata de una Constitución rígida, aunque el Gobierno destaca su interés en eliminar tal precepto de la Constitución. **La Comisión pide al Gobierno que informe sobre las medidas previstas o adoptadas para modificar esta disposición en la Constitución y asegurar que se encuentre de conformidad con el Convenio.**

En relación con las disposiciones antes mencionadas relativas al sector público, la Comisión toma nota con **preocupación** de que, de las informaciones proporcionadas por el Gobierno de que no fue posible avanzar en la Asamblea Nacional con respecto al proyecto de ley de relaciones colectivas laborales del sector público debido a oposición de algunas organizaciones, por lo que un nuevo proyecto de ley debe elaborarse y presentarse para su discusión. La Comisión recuerda que el proyecto anterior había sido acogido con interés por la Comisión y que se había destacado la indicación del Gobierno acerca del consenso tripartito sobre el mismo. En relación con las cuestiones legislativas pendientes relativas al sector privado, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que los avances se han visto limitados debido al conflicto existente en la comisión de adecuación con respecto a la representación sindical. La Comisión toma nota asimismo de que el Gobierno confía en que una vez creado y puesto en funcionamiento el Consejo Superior del Trabajo, se generarán condiciones más favorables para avanzar en la adopción de legislación y reformas necesarias de manera que se resuelvan las cuestiones legislativas pendientes. La Comisión toma nota asimismo de que el Comité de Libertad Sindical manifestó su confianza en que el Gobierno adoptaría a la brevedad una legislación que regule la creación, inscripción y funcionamiento de las organizaciones sindicales del sector público de conformidad con los principios de la libertad sindical y negociación colectiva, y remitió estos aspectos legislativos a esta comisión (389° informe, junio de 2019, caso núm. 3317, párrafo 527). **La Comisión insta al Gobierno, a que, sin dilación y en consulta con los interlocutores sociales, tome las medidas necesarias para armonizar la legislación sobre las relaciones colectivas laborales del sector público y sobre aquellas cuestiones legislativas pendientes relacionadas con el sector privado con el Convenio. La Comisión pide al Gobierno**

que informe sobre los avances realizados a este respecto y recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.

Aplicación del convenio en la práctica. Otorgamiento de personerías jurídicas por la autoridad administrativa. Con respecto a la normalización del otorgamiento de las personerías jurídicas a sindicatos, la Comisión toma nota de que el Gobierno destaca que, en el periodo de marzo de 2014 a marzo de 2022, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral otorgó 16 personerías jurídicas a sindicatos de servidores públicos y 72 a sindicatos en el sector privado. Lo anterior, en contraste con el periodo de julio de 2009 a junio de 2014 donde solo se aprobaron nueve personerías jurídicas a sindicatos del sector privado. La Comisión toma nota de las informaciones del Gobierno indicando que, de mayo de 2018 a mayo de 2022, 22 solicitudes de personerías jurídicas a organizaciones del sector público han sido negadas debido a que el Gobierno indica de manera general que no se encontraban de conformidad con las disposiciones legales al respecto y que tres solicitudes están por aprobarse. El Gobierno indica que en 2022 no se han negado personerías en el sector público. La Comisión observa que las tres solicitudes pendientes de aprobación fueron presentadas entre abril, mayo y junio de 2021. La Comisión recuerda que en virtud del artículo 7 del Convenio no puede negarse el reconocimiento de la personalidad jurídica a las organizaciones que cumplen con los requisitos previstos en la legislación. **Al tiempo que toma debida nota del aumento general del número de personerías jurídicas otorgadas, la Comisión pide al Gobierno que garantice que la normalización del proceso de otorgamiento de personerías jurídicas se aplique plenamente a las organizaciones del sector público, así como las del sector privado. Observando que en algunos casos los periodos de resolución para el otorgamiento de personerías son excesivos, la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para agilizar dichos procedimientos y que proporcione informaciones al respecto.**

Garantías compensatorias. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la CONUSI y de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) de 2017 y 2018, respecto de la eficacia de los procedimientos de tratamiento de controversias, especialmente como garantías compensatorias, en el Canal de Panamá. El Gobierno indica que la CONUSI y la ITF carecen de representatividad en el régimen laboral del Canal de Panamá, ya que no son organizaciones sindicales o unidades negociadoras reconocidas por la Junta de Relaciones laborales de la Autoridad del Canal de Panamá y que el Comité de Libertad Sindical (caso núm. 3106) analizó este tema y cerró el caso. La Comisión toma nota de las observaciones de la CONUSI que indican que son una confederación a la cual están afiliados varios sindicatos que representan a los trabajadores en el Canal de Panamá, junto con la ITF. La Comisión recuerda que los trabajadores privados del derecho de huelga deben disfrutar realmente de garantías compensatorias imparciales y rápidas como la conciliación y la mediación, que en caso de llegar las negociaciones a un punto muerto abran paso a un procedimiento de arbitraje que goce de la confianza de los interesados. La Comisión recuerda, asimismo, que el Comité de Libertad Sindical dio por concluido el caso núm. 3106 en 2018, confiando en que el Gobierno continuaría dando seguimiento a las cuestiones planteadas por los sindicatos concernidos para considerar toda mejora pertinente (387º informe, octubre de 2018, caso núm. 3106, párrafo 47). **Observando que el Gobierno no proporciona mayores detalles con respecto a la eficacia de los procedimientos de tratamiento de controversias establecidos como garantías compensatorias en el Canal de Panamá, la Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones detalladas al respecto incluyendo el número de procedimientos iniciados, resueltos y la duración de los mismos.**

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1966)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI) recibidas el 31 de agosto de 2022 que contienen alegaciones de violaciones a la libertad sindical y a la negociación colectiva, incluyendo el incumplimiento de la convención colectiva

celebrada por la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta (UCOC) y la Administración del Canal de Panamá, y prácticas antisindicales, mala fe en la negociación colectiva, injerencia y persecución a dirigentes sindicales y sindicalistas en empresas de la industria eléctrica, en el sector público y otros sectores, así como otros temas examinados en el presente comentario. La Comisión toma nota también de las observaciones del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO) recibidas el 6 de septiembre de 2022 que contienen alegaciones de obstáculos a la libertad sindical y a la negociación colectiva, incluyendo la dilación de los procesos de negociación y la adopción de medidas unilaterales por parte del Gobierno desde el inicio de la pandemia de COVID-19. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la CONUSI y del CONATO, recibida el 6 de diciembre de 2022, la cual será tomada en cuenta la próxima vez que la Comisión examine la aplicación del Convenio.

La Comisión toma nota de los comentarios del Gobierno y de las observaciones detalladas de la CONUSI con respecto a los casos núms. 3317, 3319 y 3377 que se encuentran en instancia ante el Comité de Libertad Sindical y del caso núm. 3328 que fue examinado por el Comité de Libertad Sindical en el cual el Comité dio su examen por concluido.

Comisiones tripartitas. La Comisión toma nota de las informaciones del Gobierno con respecto al funcionamiento de las comisiones que conforman el acuerdo tripartito de Panamá del año 2012 y que cuentan con el apoyo técnico de la OIT: la comisión de adecuación y la comisión de tratamiento rápido de quejas sobre libertad sindical y negociación colectiva (comisión de quejas). La Comisión toma nota de los comentarios del Gobierno con respecto a que: i) debido a la pandemia de COVID-19 su funcionamiento fue suspendido desde marzo de 2020; ii) debido a la falta de *quorum* reglamentario no ha sido posible reactivar el funcionamiento de las comisiones tripartitas pese a que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral ha convocado a reuniones. En su examen sobre la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), la Comisión tomó nota de las razones expresadas por el Gobierno en cuanto a los obstáculos presentados para reactivar el funcionamiento de las comisiones tripartitas incluyendo la existencia de un conflicto intersindical. Asimismo, la Comisión tomó nota de las observaciones de la CONUSI que alega que tales conflictos han sido generados por políticas gubernamentales que han favorecido a otras organizaciones sindicales. ***Recordando el papel fundamental que las dos comisiones han desempeñado y deben poder seguir desempeñando en el fortalecimiento de las relaciones colectivas de trabajo y para alcanzar una plena aplicación del Convenio, la Comisión insta al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales y con el continuo apoyo técnico de la Oficina, tome las medidas necesarias para revisar las políticas aplicables en relación con la representación de las distintas organizaciones sindicales en las comisiones tripartitas, a fin de que en un futuro cercano se reactive su funcionamiento. Reitera asimismo su invitación a que las distintas autoridades del Estado tomen debidamente en cuenta las decisiones de las referidas comisiones. La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones al respecto.***

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada contra la discriminación antisindical. La Comisión recuerda que en sus comentarios anteriores había tomado nota de que quedaba pendiente el reintegro de una serie de dirigentes sindicales del sector público cuya reinstalación había sido recomendada por la comisión tripartita de quejas. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que de los 45 casos ante la comisión de quejas respecto del reintegro de dirigentes sindicales: i) cinco de ellos se han cerrado al efectuarse los reintegros y los pagos de salarios caídos correspondientes, y ii) en los casos pendientes, algunos trabajadores ya han sido reintegrados o reubicados pero que no se han pagado los salarios caídos, con excepción de los trabajadores del Cuerpo de Bomberos de Panamá. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que: i) el pago de salarios caídos es objeto de debate jurídico en el Gobierno; ii) diversas instituciones no han proporcionado información o se han rehusado a dar seguimiento a las recomendaciones de la comisión de quejas; iii) en algunos casos se está a la espera de información por parte de las organizaciones sindicales, y, iv) se esperan más avances cuando el Consejo Superior del Trabajo sea creado. Al respecto, la Comisión toma nota de las informaciones del Gobierno con respecto al Convenio núm. 87 de que se tiene prevista la discusión de un proyecto de ley en la Asamblea Nacional

para la creación de este Consejo a partir de julio de 2022. **La Comisión pide al Gobierno una vez más que tome las medidas necesarias para que todos los dirigentes sindicales mencionados en el acuerdo núm. 4 de la comisión de quejas sean reintegrados en sus puestos de trabajo a la brevedad y que el reintegro se lleve a cabo conforme a lo previsto en dicho acuerdo.**

Artículo 4 y 6. Derecho de negociación colectiva. Cuestiones legislativas pendientes. La Comisión estaba a la espera de la adopción a la brevedad del anteproyecto de ley que regularía las relaciones colectivas laborales del sector público, armonizando la legislación nacional con el Convenio y atendiendo a las cuestiones legislativas pendientes:

- el pago de los salarios correspondientes a los días de huelga imputable al empleador sea materia de negociación colectiva y no una imposición de la legislación (artículo 514 del Código del Trabajo);
- la obligación de que el número de delegados de las partes en la negociación sea de entre dos y cinco (artículo 427 del Código del Trabajo);
- la regulación de mecanismos de solución de conflictos jurídicos y la posibilidad de que los empleadores presenten pliegos de peticiones e inicien un procedimiento de conciliación, y
- a garantía del derecho de negociación colectiva de los servidores públicos o funcionarios que no están al servicio de la administración del Estado.

La Comisión **lamenta** tomar nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno de que no fue posible avanzar en la Asamblea Nacional con el proyecto de ley de relaciones colectivas laborales del sector público debido a la agenda política de grupos de legisladores y a la oposición de algunas organizaciones sindicales, que ya habían sido parte del consenso del proyecto de ley, por lo que sería necesario presentar nuevamente un proyecto de ley para consideración de la Asamblea Nacional. Por otra parte, la Comisión saluda las informaciones del Gobierno en relación con la celebración de la primera convención colectiva en junio de 2019 en el sector público (excluyendo las de la Autoridad del Canal de Panamá) entre la Universidad de Panamá y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad de Panamá, pese a que aún no se adoptan las medidas legislativas en esta materia. La Comisión toma nota de que el Gobierno confía en que una vez creado y puesto en funcionamiento el Consejo Superior del Trabajo, se generarán condiciones más favorables para avanzar en la adopción de legislación y reformas necesarias de manera que se resuelvan las cuestiones legislativas pendientes. **La Comisión insta al Gobierno a que, sin dilación y en consulta con los interlocutores sociales, tome las medidas para armonizar la legislación con el Convenio, incluyendo la adopción de la legislación sobre las relaciones colectivas laborales del sector público y las cuestiones legislativas pendientes en relación con el Código del Trabajo. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre los avances realizados al respecto y recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.**

Aplicación del Convenio en la práctica. Negociación colectiva en el sector marítimo. La Comisión había pedido al Gobierno que informara sobre el número de convenios colectivos celebrados en el sector marítimo. La Comisión toma nota de las informaciones del Gobierno con respecto a que dichos convenios colectivos se encuentran enmarcados en la actividad de «transporte, almacenamiento y correo» conforme a la clasificación estadística correspondiente. La Comisión toma nota de que 280 convenios colectivos fueron concluidos de marzo de 2018 a 2022 y cubriendo a un total de 180 532 trabajadores en el periodo. La Comisión observa que de los convenios indicados, 33 corresponden a la actividad de «transporte, almacenamiento y correo», pero que no es posible identificar cuáles corresponden al sector marítimo específicamente. **A la luz de lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando la información estadística con respecto al número de convenios colectivos pactados en el país, incluyendo los sectores de actividad y el número de trabajadores cubiertos e identificando específicamente aquellos que corresponden al sector marítimo.**

Papua Nueva Guinea

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

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 2023 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.

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

Paraguay

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

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A) recibidas el 30 de agosto de 2022 que se refieren a temas examinados en el presente comentario y que mencionan que la memoria del Gobierno no refleja un enfoque tripartito puesto que fue recibida por la CUT-A con muy poca antelación. La Comisión toma nota también de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) alegando violaciones a la libertad sindical y a la negociación colectiva en distintos sectores, incluyendo el sector de la salud y el sector público, y recibidas el 1.º de septiembre de 2022. Asimismo, la Comisión observa que el Gobierno no ha respondido a las observaciones de la CSI de 2010 y 2015, relacionadas con el arresto de sindicalistas, despidos, traslados antisindicales y la negativa del Gobierno de registrar a ciertas organizaciones sindicales. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios con respecto a dichos alegatos y a las observaciones antes mencionadas.**

Artículos 2 y 3 del Convenio. Cuestiones legislativas pendientes. La Comisión recuerda que, desde hace varios años viene subrayando la falta de conformidad de distintas disposiciones del Código del Trabajo con el Convenio, en específico, en lo que respecta a:

- la exigencia de un número mínimo demasiado elevado de trabajadores (300) para constituir un sindicato de industria (artículo 292);
- la imposibilidad para los trabajadores de asociarse a más de un sindicato, de empresa, industria, profesión u oficio, o institución (artículo 293, c);
- la exigencia de requisitos excesivos para poder integrar la junta directiva de un sindicato: (artículos 293, d) y 298, a);
- la obligación de las organizaciones sindicales de responder a todas las consultas o pedidos de informes que les sean dirigidos por las autoridades del trabajo (artículos 290, f), y 304, c);
- la obligación de asegurar un suministro mínimo, en caso de huelga en los servicios públicos imprescindibles para la comunidad, sin que se establezca el requisito de consultar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas (artículo 362), y
- el requisito para declarar la huelga que tenga como única finalidad la defensa directa y exclusiva de los intereses profesionales de los trabajadores (artículos 358 y 376).

La Comisión recuerda que en su observación anterior había tomado nota de la indicación del Gobierno de que había solicitado asistencia técnica a la OIT y de la contratación de un experto para elaborar un anteproyecto de ley a fin de adecuar el Código del Trabajo a los convenios ratificados en materia de libertad sindical. La Comisión **lamenta** tomar nota de la indicación del Gobierno de que aún no se ha elaborado un anteproyecto de ley. La Comisión toma nota, asimismo, de las observaciones de la CUT-A indicando la ausencia de avances respecto a medidas adoptadas por el Gobierno en cuanto a las cuestiones legislativas pendientes. **La Comisión insta al Gobierno, a que, en consulta con los interlocutores sociales, tome las medidas necesarias para armonizar el Código del Trabajo con el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre los avances realizados a este respecto y recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.**

La Comisión recuerda que en cuanto a la aplicación de los porcentajes establecidos por el artículo 292 del Código del Trabajo, puede resultar en el requerimiento de hasta 100 trabajadores para constituir un sindicato en instituciones de hasta 500 trabajadores y en una exigencia de un número aún mayor de afiliados para instituciones públicas con un alto número de trabajadores. La Comisión toma nota de las informaciones del Gobierno, con respecto a que existen sindicatos en todas las instituciones

públicas, algunas con uno y hasta más de 10 sindicatos. Asimismo, toma nota de la indicación del Gobierno de que considera oportuno mantener lo establecido en el artículo 292 del Código del Trabajo para evitar la atomización sindical. La Comisión toma nota también de las observaciones de la CUT-A indicando la ausencia de consultas entre el Gobierno y los interlocutores sociales en este tema. Al respecto, la Comisión recuerda que existen mecanismos que permiten evitar la atomización sindical y, al mismo tiempo, preservar el derecho de los trabajadores de crear las organizaciones que estimen convenientes. **A la luz de lo anterior, la Comisión una vez más pide al Gobierno, que celebre consultas con los interlocutores sociales en aras de asegurar que el artículo 292 del Código del Trabajo no restrinja en la práctica el derecho de los trabajadores del sector público de constituir las organizaciones que estimen convenientes. La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones al respecto.**

La Comisión saluda la indicación del Gobierno del nombramiento de un equipo técnico-jurídico en el Ministerio de Educación y Ciencias para trabajar en una propuesta a fin de modificar el artículo 38 del Estatuto del Educador, que establece una antigüedad de cinco años requerida para gozar de licencias sindicales, para armonizar dicha disposición con el artículo 3 del Convenio. **La Comisión espera que dichas modificaciones serán concluidas sin demora y en consulta con los interlocutores sociales. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre todos los progresos realizados a este respecto.**

Arbitraje obligatorio. La Comisión recuerda que en sus comentarios anteriores había tomado nota de que, los artículos 284 y 320 del Código Procesal Laboral relativos al sometimiento de los conflictos colectivos al arbitraje obligatorio no son aplicados en la práctica, puesto que tácitamente fueron derogados por el artículo 97 de la Constitución de la República del Paraguay que establece que el arbitraje será optativo. **Observando que el Gobierno no informa sobre ningún avance específico en este tema, la Comisión pide una vez más al Gobierno que, siguiendo lo dispuesto en la Constitución del Paraguay y a efectos de evitar toda posible ambigüedad en la interpretación, tome las medidas necesarias para derogar o enmendar expresamente las disposiciones mencionadas del Código Procesal Laboral.**

Registro de las organizaciones sindicales y de sus juntas directivas en la práctica. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la CUT-A de 2018, de que la comisión directiva del Sindicato de Trabajadores Unidos de la ESSAP (SITUE) fue registrada el 3 de agosto de 2020. La Comisión toma nota de las informaciones del Gobierno en cuanto al número de trabajadores afiliados a sindicatos en el periodo de 2018 a 2022, en el sector público (110 881) y en el sector privado (36 388). La Comisión toma nota también de la información desagregada por sexo de los miembros que ocupan cargos dentro de comisiones directivas de los sindicatos de 2018 a la fecha por sector, público (hombres, 5 774 y mujeres 2 907) y privado (hombres, 5 338 y mujeres, 1 060). La Comisión toma nota, por otra parte, de que la aplicación del nuevo sistema de registro de sindicatos en línea no ha funcionado como se tenía previsto, puesto que las organizaciones sindicales han optado por utilizar el sistema presencial. La Comisión toma nota de que, según los datos estadísticos proporcionados por el Gobierno, de 2018 a 2022, un total de 16 sindicatos obtuvieron su inscripción provisoria y 107 sindicatos registraron a su comisión directiva. La Comisión toma debida nota de las medidas adoptadas y de la información proporcionada por el Gobierno.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1966)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A) recibidas el 30 de agosto de 2022 que se refieren a temas examinados en el presente comentario. La Comisión toma también nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) alegando despidos antisindicales incluyendo el de la presidenta del Sindicato Nacional de Médicos y en el sector de la educación, así como otras restricciones a la libertad sindical y a la negociación colectiva en el sector de la salud y en el sector público, y recibidas el 1.º de septiembre de 2022. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios con respecto a dichos alegatos.**

Por otra parte, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre la adopción de medidas para hacer frente a la pandemia de COVID-19, tal como la implementación de un sistema de solución rápida de conflictos laborales, incluyendo audiencias de mediación vía telefónica y medios digitales.

Artículos 1 a 3 del Convenio. Cuestiones legislativas pendientes. La Comisión recuerda que, desde la adopción de la Ley núm. 213 de 1993 que establece el Código del Trabajo, viene subrayando la falta de conformidad de distintas disposiciones del Código del Trabajo con el Convenio. En específico, en lo que respecta a: i) la inexistencia de disposiciones legales sobre la protección de los trabajadores que no sean dirigentes sindicales contra todos los actos de discriminación antisindical; ii) la falta de sanciones adecuadas y suficientemente disuasorias por incumplimiento de las disposiciones relativas a la estabilidad sindical y a la injerencia entre organizaciones de trabajadores y de empleadores, y iii) la demora en la aplicación de la justicia en relación con los actos de discriminación antisindical y de injerencia. La Comisión **lament**a tomar nota de la indicación del Gobierno de que a la fecha aún no se ha elaborado un anteproyecto de ley a fin de adecuar el Código del Trabajo a los convenios ratificados en materia de libertad sindical. A este respecto, la Comisión toma nota de las observaciones de la CUT-A indicando la ausencia de información respecto a medidas adoptadas por el Gobierno en cuanto a las cuestiones legislativas pendientes. **Observando que el Gobierno no informa sobre ningún progreso específico en cuanto a las medidas tomadas para armonizar el Código del Trabajo con el Convenio, y recordando que viene solicitando las reformas legislativas desde 1994, la Comisión insta al Gobierno, a que, en consulta con los interlocutores sociales, tome las medidas necesarias, para asegurar la plena conformidad de la legislación y la práctica nacionales con las exigencias de los artículos 1 a 3 del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre los avances realizados a este respecto y recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.**

Artículos 1 y 6. Funcionarios que no están al servicio de la administración del Estado. La Comisión recuerda que desde el 2004 viene solicitando al Gobierno que tome las medidas necesarias a fin de garantizar una protección legislativa adecuada contra los actos de discriminación antisindical a los funcionarios y empleados públicos abarcados por el Convenio. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la Constitución garantiza que ningún funcionario público puede ser discriminado por pertenecer a un sindicato (artículos 88 y 102). Asimismo, que el artículo 49 de la Ley núm. 1626/2000, permite a los funcionarios públicos interponer recursos administrativos y acciones judiciales para la defensa de sus derechos y garantiza el derecho a la igualdad, sin discriminación alguna, de oportunidades y de trato en el cargo. La Comisión toma también nota de la adopción de la Ley núm. 6715/2021 de Procedimientos Administrativos, en vigor a partir de septiembre de 2022, que: i) regula el procedimiento de los recursos administrativos y el procedimiento sancionador; ii) se aplica a todos los organismos y entidades estatales con funciones administrativas, y iii) tiene entre sus finalidades el respeto a los derechos fundamentales. La Comisión observa que, si bien, tanto los recursos administrativos promovidos por los funcionarios públicos en defensa de sus derechos como los procedimientos sumarios administrativos que deben seguirse para destituir a funcionarios públicos amparados por la estabilidad laboral (artículo 63 de la Ley núm. 1626/2000), deben garantizar sus derechos fundamentales de conformidad con la Ley núm. 6715/2021, el ordenamiento jurídico, salvo la Constitución, no incluye explícitamente la protección contra actos de discriminación antisindical para todos los trabajadores del sector público cubiertos por el Convenio y no prevé sanciones suficientemente disuasorias en caso de materializarse estos actos.

La Comisión toma nota también de la adopción mediante la Resolución núm. 516/2020, de la aprobación del II Plan de igualdad, inclusión y no discriminación vigente hasta el año 2024, que establece mecanismos para atender y sancionar actos discriminatorios en el ámbito de competencia de las instituciones públicas. La Comisión toma nota asimismo de que la Secretaría de la Función Pública (SFP) adoptó el Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con perspectiva de género (Resolución SFP núm. 387/2018 de 8 de junio de 2018), que tiene como objeto prevenir, orientar y resolver casos de

violencia laboral, incluyendo de discriminación, en instituciones públicas. La Comisión observa que tanto el Plan como el Protocolo definen la discriminación de una manera amplia, sin referirse, sin embargo, explícitamente a la afiliación o actividad sindical como motivo prohibido de discriminación. La Comisión toma nota de que el Protocolo crea distintos órganos incluyendo una Comisión Permanente de Investigación (CPI), que está facultada para hacer recomendaciones a la SFP y tomar acciones preventivas. La Comisión observa que, si bien, la CPI efectúa recomendaciones, incluyendo respecto a las sanciones aplicables (amonestación verbal, capacitaciones obligatorias o procedimiento sumario administrativo al responsable), dichas sanciones no son lo suficientemente disuasorias, lo que podría resultar en la práctica en la falta de una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical.

La Comisión recuerda, asimismo, que en su comentario anterior solicitó información al Gobierno respecto a las denuncias relativas a actos de discriminación antisindical presentadas ante la Dirección de Transparencia y Anticorrupción en virtud del Protocolo de intervención y guía de atención para casos de discriminación y acoso laboral en la función pública (Resolución SFP núm. 415/16 de 30 de mayo de 2016). La Comisión toma nota de las observaciones de la CUT-A indicando la ausencia de medidas adoptadas por el Gobierno en relación con los comentarios anteriores de la Comisión.

A la luz de lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones detalladas sobre la aplicación del Protocolo de Actuación ante casos de violencia laboral con perspectiva de género y del Plan de igualdad, inclusión y no discriminación, respecto a las denuncias sobre actos de discriminación antisindical contra funcionarios y empleados públicos cubiertos por el Convenio, incluyendo el número de investigaciones realizadas y las sanciones aplicadas, así como otras medidas adoptadas en esta materia. Observando que el Gobierno no informa al respecto, la Comisión una vez más pide al Gobierno que envíe informaciones respecto a las denuncias relativas a actos de discriminación antisindical presentadas ante la Dirección de Transparencia y Anticorrupción.

Observando con preocupación que la legislación aplicable a los trabajadores públicos sigue sin contar con disposiciones que prohíban de manera explícita los actos de discriminación antisindical abarcados por el Convenio y que no cuenta con información detallada respecto la eficacia de los múltiples mecanismos generales existentes, la Comisión insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para la adopción de disposiciones legislativas que prohíban de manera explícita la discriminación antisindical en el sector público y que se asegure que los mecanismos existentes garanticen a todos los trabajadores abarcados por el Convenio una protección eficaz contra los actos de discriminación antisindical, incluyendo procedimientos accesibles, rápidos e imparciales, con recursos y sanciones suficientemente disuasivos. La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones al respecto.

Artículo 4. Fomento de la negociación colectiva en la práctica. Atendiendo a comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS): i) en 2021, a través del Canal Ciudadano, realizó una capacitación interactiva sobre la negociación colectiva; y, ii) lanzó un procedimiento electrónico que facilita la homologación y registro de los convenios colectivos. La Comisión toma nota de las cuatro reuniones, en 2018, 2019, 2020 y 2021, del Consejo Consultivo Tripartito (CCT), destacando de manera general que la reunión de 2018 versó sobre el diálogo social y la libertad sindical. La Comisión toma nota de las estadísticas proporcionadas con respecto al número de convenios colectivos registrados en 2017 (6), 2018 (3), 2019 (18), 2020 (4), 2021 (4) y 2022 (4) en diversos sectores. ***La Comisión invita al Gobierno a continuar proporcionando informaciones sobre las actividades del CCT, en particular, sobre las medidas que se adopten o se dialoguen para estimular y promover la negociación colectiva. Observando, por una parte, que las estadísticas proporcionadas por el Gobierno muestran un número limitado de convenciones colectivas negociadas, y, por otra parte, que no se detalla cuántos acuerdos se encuentran en vigor o el número de trabajadores cubiertos por los mismos, la Comisión pide al Gobierno que continúe informándole al respecto, incluyendo los sectores específicos y el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos. Finalmente, la Comisión pide***

al Gobierno que continúe proporcionando informaciones con respecto a las medidas adoptadas de conformidad con el artículo 4 del Convenio, para promover la negociación colectiva en todos los niveles.

Perú

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

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), la Coordinadora de Centrales Sindicales del Perú (que agrupa a la Confederación General de Trabajadores del Perú, la Central Unitaria de Trabajadores Perú, la CATP y la Confederación de Trabajadores del Perú) recibidas el 1.º de septiembre de 2022 y que conciernen cuestiones que la Comisión examina en este comentario, así como alegatos de persecución antisindical contra afiliados y dirigentes sindicales. La Comisión también toma nota de las observaciones de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) recibidas el 1.º de septiembre de 2022 y que tratan cuestiones que la Comisión aborda en este comentario. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno respecto de todas las observaciones recibidas. La Comisión toma nota asimismo de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la CSI de 2017 y de CATP de 2018.

Evolución legislativa. La Comisión toma nota de que el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022, modificó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) y observa que, entre otros aspectos, el Decreto:

- Reconoce expresamente a las y los trabajadores el derecho de afiliación directa a federaciones y confederaciones (artículo 4).
- Reconoce expresamente el derecho de formar sindicatos de «grupos de empresa» y de «cadena productiva o redes de subcontratación» (artículo 4).
- Facilita la recaudación de la cuota sindical para federaciones y confederaciones requiriéndose únicamente la acreditación de la respectiva afiliación, que deberá ser ofrecida por la organización de grado superior que requiere la cuota (artículo 16-A).
- Elimina el artículo 63 del Reglamento, que establecía un requisito no previsto en la Ley para la declaratoria de huelga con motivo de la defensa de derechos laborales (la presentación de resolución judicial consentida o ejecutoriada).
- Hace expresa la prohibición de que el empleador reemplace, de manera directa o indirecta, a los trabajadores en huelga, y cualquier acto que impida u obstruya el ejercicio del derecho de huelga.
- Simplifica los requisitos documentales que se exigen en el procedimiento administrativo de comunicación de la declaración de huelga, sustituyéndose la presentación de copia legalizada del acta de asamblea donde se adoptó la declaración de huelga, por la presentación de copia simple.
- Menciona expresamente la naturaleza del procedimiento administrativo de comunicación de la declaración de huelga. Se señala que es un procedimiento administrativo de evaluación previa sujeto a silencio positivo.

La Comisión observa que las centrales sindicales consideran que dicho decreto puede contribuir a paliar la grave situación de los derechos sindicales en el país y señalan, entre otros aspectos, que el hecho que se reconozca expresamente el derecho de formar sindicatos de grupos de empresa y de cadena productiva o redes de subcontratación puede ser especialmente importante tratándose de los trabajadores tercerizados. La Comisión toma nota asimismo de que la CONFIEP: i) señala que dicho decreto debió ser objeto de una consulta ante el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo

(CNTPE) de acuerdo con el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144); y ii) considera que la modificación al Reglamento de la LRCT mediante el Decreto Supremo afectará las relaciones entre los trabajadores y empleadores de los sectores privados, público y empresas públicas ya que, entre otros aspectos, amplía las formas de organización sindical, flexibiliza las formalidades para constituir una organización sindical y prevé que el empleador no puede extender de forma unilateral los alcances de la convención colectiva a los trabajadores no comprendidos en su ámbito de aplicación, promoviendo por lo tanto compulsivamente la afiliación sindical. La Comisión toma nota de que, a este respecto, el Gobierno indica que, lejos de afectar el equilibrio de las relaciones colectivas entre empleadores y trabajadores, el Decreto Supremo tiene su origen en la identificación de la preocupante situación actual de la libertad sindical en el país. El Gobierno destaca a este respecto que en el año 2021 la tasa de afiliación sindical a nivel nacional fue de apenas 5 por ciento y que, en la última década, el número de trabajadores sindicalizados creció en menor medida que el de trabajadores no sindicalizados. El Gobierno también indica que, si bien, el CNTPE, de integración tripartita, acordó en mayo de 2022 elaborar una declaración para reafirmar y fortalecer el diálogo sociolaboral, en el mes de julio de 2022 los gremios empresariales comunicaron la suspensión de su participación en el CNTPE señalando que la aprobación del documento antes mencionado se frustró con la promulgación del Decreto Supremo N° 014-2022-TR. **Recordando la importancia crucial que tiene el diálogo social y la consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la preparación y elaboración de legislación relativa a las relaciones colectivas de trabajo, la Comisión espera firmemente que, a futuro, el Gobierno asegure la realización de dichas consultas. La Comisión espera que las preocupaciones relativas al Decreto Supremo sean debidamente atendidas en el marco del diálogo social tripartito en el seno de la CNTPE y que toda circunstancia que obstaculice el funcionamiento de dicho órgano se resuelva rápidamente. Le pide al Gobierno que le mantenga informada al respecto. La Comisión expresa por otra parte la esperanza de que la implementación del Decreto Supremo, que según indica el Gobierno, tiene su origen en la preocupante situación de la libertad sindical en el país, contribuya a garantizar el pleno goce y ejercicio de los derechos consagrados por el Convenio y pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre el impacto de su aplicación.**

Artículo 2 del Convenio. Derecho de todos los trabajadores, sin distinción alguna, de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas. Desde hace varios años la Comisión señala al Gobierno la necesidad de revisar la Ley núm. 28518, su reglamento y la Ley General de Educación de manera que se reconozca de manera expresa la libertad sindical bajo modalidades formativas. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el 13 de abril de 2022, mediante Resolución Ministerial N° 092-2022-TR, se dispuso la prepublicación del Anteproyecto de Código del Trabajo elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que define en su artículo 75 a las modalidades formativas laborales como tipos especiales de contratos de trabajo, con lo cual se reconoce su carácter laboral. El Gobierno indica que se recibieron comentarios y sugerencias de la ciudadanía hasta el mes de junio de 2022 en relación con el Anteproyecto y que se ha compartido con los representantes de trabajadores y empleadores que participan del CNTPE. La Comisión observa que las centrales sindicales señalan que: i) hasta la fecha no consta ninguna iniciativa de modificación de la Ley núm. 28518; ii) el reconocimiento genérico en la Constitución de los derechos sindicales por sí solo no habilita a las personas bajo modalidad formativa al ejercicio de tales derechos; y iii) el artículo 76 del Anteproyecto señala que las modalidades formativas laborales no están sujetas al régimen laboral general, es decir que el Anteproyecto mantendría la orientación de la normativa vigente, de no reconocer de manera expresa los derechos sindicales de las personas bajo modalidad formativa. **La Comisión espera que el Anteproyecto del Código del Trabajo sea objeto de consultas tripartitas exhaustivas y que, en el marco de dicho proceso de diálogo se considere asimismo la toma de medidas concretas para revisar la legislación de forma tal que se reconozca de manera expresa la libertad sindical de los trabajadores bajo modalidades formativas. La Comisión pide al Gobierno que informe de todo avance a este respecto.**

En sus comentarios anteriores la Comisión había pedido al Gobierno que revise las disposiciones pertinentes de su ordenamiento jurídico de manera de asegurar el ejercicio del derecho de organización, en la ley y en la práctica, de jueces y fiscales, así como del personal de dirección y de confianza de la administración pública. La Comisión pidió al Gobierno que informara de todo avance al respecto. La Comisión **lamentó** tomar nota que el Gobierno indica que ha tomado nota del pedido de información y que será remitida a la brevedad. La Comisión recuerda que el *artículo 2* del Convenio otorga el derecho básico de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas, a todos los trabajadores sin ninguna distinción, incluidos todos los funcionarios públicos, sea cual sea la naturaleza de sus funciones, con las únicas excepciones autorizadas por el Convenio para los miembros de las fuerzas armadas y de la policía. No obstante, la Comisión ha afirmado que puede prohibirse a los funcionarios de categoría superior el derecho a afiliarse a sindicatos siempre que tengan el derecho de crear sus propias organizaciones para defender sus intereses [Estudio General de 2013, Relaciones de trabajo en la administración pública y negociación colectiva, párrafos 43 y siguientes, y Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 66]. **La Comisión insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para revisar las disposiciones pertinentes de su ordenamiento jurídico de manera de asegurar el ejercicio del derecho de organización, en la ley y en la práctica, de jueces y fiscales, así como del personal de dirección y de confianza de la administración pública. La Comisión pide al Gobierno que informe de todo avance al respecto.**

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de organizar sus actividades y de formular sus programas de acción. Votación para declarar la huelga. La Comisión había tomado nota de que, en virtud del artículo 40 de la Ley núm. 30057, Ley del Servicio Civil (LSC), el artículo 62 revisado del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (TUO de la LRCT), que prevé que la declaración de la huelga será adoptada en la forma que determinen los estatutos siempre que dicha decisión sea adoptada, al menos, por la mayoría de sus afiliados votantes asistentes a la asamblea, era aplicable de manera supletoria a las huelgas en la administración pública. La Comisión toma nota de que, si bien, las centrales sindicales indican que la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva para el Sector Estatal, publicada el 2 de mayo de 2021, derogó el artículo 40 de la LSC, el Gobierno indica que el inciso e) del numeral 13.2 del artículo 13 de la Ley N° 31188 establece que los trabajadores pueden declarar la huelga conforme a lo establecido en el TUO de la LRCT.

Calificación de la ilegalidad de la huelga. En su último comentario, la Comisión observó que la comisión de apoyo al servicio civil era competente para resolver la improcedencia e ilegalidad de la huelga y dado que no había sido aún establecida, la Comisión le pidió al Gobierno que tomara las medidas necesarias para garantizar que la calificación de la huelga, tanto en el sector privado como público no correspondiera al Gobierno sino a un órgano independiente de las partes que contara con su confianza. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, si bien el organismo encargado de pronunciarse sobre la procedencia de la huelga en el sector privado es la Autoridad Administrativa del Trabajo que emite un pronunciamiento con independencia, imparcialidad y apego a ley, el Anteproyecto de Código del Trabajo propone que, a solicitud del empleador o empleadores afectados por la medida, la Autoridad Judicial se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga. En lo que respecta al sector público, el Gobierno recuerda que, en virtud de lo dispuesto en la décima disposición complementaria transitoria del Reglamento de la LSC, la Autoridad Administrativa del Trabajo es quien está asumiendo las competencias de la comisión de apoyo al servicio civil hasta tanto esta no se implemente. La Comisión observa que las centrales sindicales consideran que el hecho que la Autoridad del Trabajo siga ejerciendo el control de legalidad de las huelgas, tanto para el sector privado como para el sector público (ante la omisión persistente de conformar de la comisión de apoyo al servicio civil garantizando su real imparcialidad) evidencia la renuencia del Estado a adecuar la normativa a lo establecido en el Convenio y señala que en el año 2020, el 100 por ciento de las huelgas fueron declaradas ilegales por la Autoridad del Trabajo. **La Comisión insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para que la calificación de ilegalidad de la huelga en el sector privado no corresponda a la administración del trabajo sino a un órgano independiente**

de las partes y que cuente con su confianza. La Comisión espera que la modificación propuesta en el Anteproyecto del Código del Trabajo sea objeto de consultas tripartitas exhaustivas y le pide que le informe de todo avance al respecto. Observando con preocupación las indicaciones de las centrales sindicales, la Comisión espera firmemente que la comisión de apoyo al servicio civil se establezca sin más demora y que se configure como un órgano auténticamente independiente. La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre todo avance al respecto.

Definición de los servicios mínimos en los servicios públicos esenciales. Habiendo observado que el reglamento del TUO de la LRCT preveía que la comisión de apoyo al servicio civil sería el órgano competente para determinar los servicios mínimos respecto de las huelgas que afectan un servicio esencial, la Comisión expresó su confianza en que la misma se establecería a la brevedad. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el artículo 435 del Anteproyecto del Código del Trabajo establece que en caso de divergencia se deberá recurrir a un órgano técnico independiente a los efectos de establecer el servicio mínimo y que la decisión será vinculante. La Comisión toma nota de que, además de reiterar que la comisión de apoyo al servicio civil aún no ha sido constituida, las centrales sindicales indican que el artículo 68 del Reglamento de la LRCT en su tenor modificado por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR establece que, si bien la Autoridad Administrativa de Trabajo puede contar con el apoyo de un órgano independiente para la resolución de la divergencia sobre servicios mínimos en los servicios públicos esenciales, es la Autoridad Administrativa del Trabajo la que en resuelve sobre la base del informe del órgano independiente. **Al tiempo que toma debida nota de las modificaciones introducidas por el Decreto Supremo núm. 014-2022-TR, la Comisión recuerda que las divergencias entre las partes sobre el número y ocupación de los trabajadores deberían ser no solo examinadas sino resueltas por un órgano independiente. La Comisión reitera la necesidad de que la comisión de apoyo al servicio civil se establezca sin más demora y pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre todo avance al respecto.**

Derecho de las organizaciones sindicales de celebrar reuniones y de poder acceder a los lugares de trabajo. La Comisión ha pedido al Gobierno que revise las disposiciones finales del Decreto Supremo núm. 017-2007-ED que define como faltas graves de los directores y subdirectores de los centros educativos el hecho de facilitar el local escolar para reuniones de carácter sindical y permitir el proselitismo político y/o sindical en las instituciones educativas, de manera que los directores de los centros educativos puedan acordar con las organizaciones sindicales modalidades de acceso a los lugares de trabajo que no perjudiquen el funcionamiento eficiente de dichos centros. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el Ministerio de Educación viene evaluando el marco normativo en torno a dicho tema a fin de sustentar la necesidad de modificar o derogar algunos artículos del Reglamento de la Ley núm. 28988, Ley que declara la educación básica regular como servicio público esencial; aprobado por el Decreto Supremo núm. 017-2007-ED. **La Comisión toma debida nota de dichas indicaciones y le pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre todo avance en relación con la revisión de las disposiciones finales del decreto supremo antes mencionado de manera que los directores de los centros educativos puedan acordar con las organizaciones sindicales concernidas modalidades de acceso a los lugares de trabajo que no perjudiquen el funcionamiento eficiente de dichos centros.**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina en relación con las cuestiones tratadas en este comentario.

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)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Coordinadora de Centrales Sindicales del Perú (que agrupa a la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT-Perú), la CATP y la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP)), y la Confederación Nacional de

Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) recibidas el 1.º de septiembre de 2022 y que conciernen cuestiones que la Comisión examina en este comentario. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a todas las observaciones mencionadas. La Comisión toma nota asimismo de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la CATP de 2018.

Evolución legislativa. La Comisión toma nota de que el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el 24 de julio de 2022, modificó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) y observa que, entre otros aspectos, el Decreto:

- Indica que el fuero sindical también comprende a los delegados de las secciones sindicales y a los dirigentes de sindicatos, federaciones y confederaciones, o los representantes designados por estos y que las partes pueden pactar mediante convenio colectivo, ampliar la protección del fuero sindical a otros trabajadores o incrementar el periodo de protección del mismo. Incluye dentro del fuero sindical a los representantes sindicales en instancias de diálogo social (artículo 12).
- Incorpora el artículo 23-A, para precisar los alcances con relación a la disolución judicial de la organización sindical por pérdida del número mínimo de afiliados, señalando que, para el cómputo del número de afiliados, se sigue considerando a los trabajadores sindicalizados despedidos y cuyo despido aún se encuentre judicializado o que hubiesen denunciado actos antisindicales ante la inspección del trabajo.
- Señala que el empleador no puede extender unilateralmente los alcances del convenio colectivo a los trabajadores no comprendidos en su ámbito de aplicación (artículo 28).
- Señala que, en caso de disolución de la organización sindical, las cláusulas normativas de la convención colectiva continúan en vigencia (artículo 30).
- Incorpora el artículo 33-A al Reglamento de la LRCT, señalando que en caso de desacuerdo sobre el nivel de la negociación colectiva se puede recurrir a los mecanismos alternativos de resolución de conflictos.
- Precisa los alcances del derecho de información de las organizaciones sindicales en la negociación colectiva, estableciendo la información mínima que debe ser otorgada y el plazo con el que cuenta el empleador para otorgarla (artículo 38).
- Incorpora el artículo 40-A, en el que se desarrolla el contenido mínimo de la obligación de negociar de buena fe prevista en el artículo 54 de la LRCT.
- Modifica el artículo 59 del Reglamento estableciendo que la impugnación judicial del laudo arbitral no suspende su ejecución, salvo resolución del Poder Judicial y
- Modifica el artículo 61-A del Reglamento que regula las causales del arbitraje potestativo.

La Comisión toma nota de que las centrales sindicales consideran que dicho Decreto puede contribuir a paliar la grave situación de los derechos sindicales. La Comisión toma nota de que, por su parte, la CONFIEP: i) señala que el Decreto debió ser objeto de una consulta ante el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) de acuerdo con el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), y ii) considera que las modificaciones al Reglamento de la LRCT van a afectar las relaciones laborales entre los trabajadores y empleadores. La CONFIEP señala que «el listado de información que debe proporcionar el empleador afecta la protección de datos personales de los trabajadores; que se fomenta (obliga) la negociación colectiva por rama de actividad; se faculta de manera exclusiva a las organizaciones sindicales a que soliciten el arbitraje obligatorio y prevé que el empleador no puede extender de forma unilateral los alcances de la convención colectiva a los trabajadores no comprendidos en su ámbito de aplicación, promoviendo compulsivamente la afiliación sindical».

La Comisión toma nota de que, el Gobierno indica que, lejos de afectar el equilibrio de las relaciones colectivas entre empleadores y trabajadores, el Decreto Supremo tiene su origen en la identificación de la preocupante situación actual de la libertad sindical en el país. El Gobierno destaca que en el año 2021

la tasa de afiliación sindical a nivel nacional fue de apenas 5 por ciento y que el 4,42 por ciento de trabajadores del sector privado formal estuvieron cubiertos por negociación colectiva en dicho año. El Gobierno informa además que en 2021 se presentaron apenas 429 pliegos de reclamos, manteniéndose la tendencia decreciente que se inició en la década de los noventa. En cuanto a pliegos solucionados, el Gobierno indica que el número pasó de 1 762 en 1 990 a 186 pliegos en 2021. El Gobierno también indica que, si bien, el CNTPE, de integración tripartita, acordó en mayo de 2022 elaborar una declaración para reafirmar y fortalecer el diálogo sociolaboral, en el mes de julio de 2022 los gremios empresariales comunicaron la suspensión de su participación en el CNTPE señalando que la aprobación del documento antes mencionado se frustró con la promulgación del Decreto Supremo N° 014-2022-TR. **Recordando la importancia crucial que tiene el diálogo social y la consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la preparación y elaboración de legislación relativa a las relaciones colectivas de trabajo, la Comisión espera firmemente que el Gobierno asegure la realización de consultas tripartitas sustanciales en relación con iniciativas legislativas de dicha índole. La Comisión espera también que todas las preocupaciones relativas al Decreto Supremo sean debidamente atendidas en el marco del diálogo social tripartito en el CNTPE y que toda circunstancia que obstaculice el funcionamiento de dicho órgano se resuelva rápidamente. Le pide al Gobierno que le proporcione informaciones al respecto.**

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada contra la discriminación antisindical. Habiendo observado con preocupación que, a pesar de la implementación de la Ley Procesal del Trabajo (2010), la duración de los procesos judiciales relativos a la afectación de los derechos sindicales había aumentado considerablemente, la Comisión pidió al Gobierno que se tomaran medidas para asegurar la celeridad de los mismos y que informara sobre su duración, así como sobre las sanciones impuestas en casos de discriminación antisindical. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha proporcionado información en relación con la duración de dichos procesos y observa que las centrales sindicales alegan que: i) la Ley Procesal del Trabajo aún no es aplicada en todo el territorio nacional y los plazos procesales laborales siguen siendo extensos, más aún cuando las sentencias son apeladas, estrategia frecuentemente utilizada por los empleadores, y ii) la presentación de denuncias contra representantes sindicales constituye una práctica antisindical recurrente que crea un clima de intimidación, no existiendo un mecanismo administrativo ni judicial apropiado que proteja a los afiliados y dirigentes de prácticas antisindicales.

La Comisión toma nota de que, según informa el Gobierno, durante el periodo 2017 al 2021, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) generó 2 886 órdenes de inspección por denuncias relativas a convenios colectivos y filiación sindical y concluyó 2 350 de ellas, de las cuales 964 concluyeron con acta de infracción y 1 386 concluyeron con un informe. Al respecto, las centrales sindicales manifiestan que dicha información no revela en qué medida la actuación inspectiva detectó violaciones a los derechos sindicales a través de las órdenes de inspección generadas; si se tuvo como resultado la restitución efectiva de los derechos sindicales y si las sanciones se hicieron efectivas. Señalan asimismo que las materias relacionadas con los derechos sindicales representan menos del 2 por ciento del total de materias que son objeto de fiscalización en un año y que en marzo de 2021 comenzó a funcionar el Tribunal de Fiscalización Laboral de SUNAFIL, encargado de resolver los recursos de revisión de los procedimientos sancionadores y que en lo que va de su actuación, viene expidiendo resoluciones que no contribuyen a la labor de protección de los derechos sindicales.

Por otra parte, la Comisión observa que el Decreto Supremo N° 014-2022-TR dispone que el fuero sindical también comprende a los delegados de las secciones sindicales y a los dirigentes de sindicatos, federaciones y confederaciones, o los representantes designados por estos y que las partes pueden pactar mediante convenio colectivo, ampliar la protección del fuero sindical a otros trabajadores o incrementar el periodo de protección del mismo e incluye dentro del fuero sindical a los representantes sindicales en instancias de diálogo social. El Decreto Supremo también prevé que para el cómputo del número mínimo de afiliados se seguirá considerando a los trabajadores sindicalizados despedidos cuyos despidos se encuentren aun judicializados o que hubieran denunciado actos antisindicales ante la

inspección del trabajo. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que de esa manera se evita que se use el despido nulo antisindical como una estrategia para perseguir dirigentes y disolver sindicatos. El Gobierno también indica que una propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo, elaborado a inicios del 2022 por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y compartido en el CNTPE, sigue el mismo enfoque que el Decreto Supremo. **La Comisión toma debida nota de estas informaciones y, en particular de los aspectos del Decreto Supremo N° 014-2022-TR dirigidos a fortalecer la protección contra actos de discriminación antisindical. La Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre la duración de los procesos judiciales relativos a las afectaciones de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva y que se tomen las medidas necesarias para asegurar la celeridad de los mismos. Pide asimismo al Gobierno que proporcione información detallada y actualizada sobre las sanciones impuestas en casos de discriminación antisindical y todo seguimiento dado al respecto. Recordando que los servicios de inspección del trabajo contribuyen a garantizar la aplicación del Convenio, la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que las preocupaciones antes mencionadas sean debidamente atendidas en el marco del diálogo social en el CNTPE, evaluando además en dicho foro la eficacia del sistema de protección contra los actos de discriminación antisindical y el impacto de la aplicación del Decreto Supremo N° 014-2022-TR al respecto. La Comisión le pide al Gobierno que informe sobre dichas discusiones y sus resultados. La Comisión pide asimismo al Gobierno que proporcione información sobre todo desarrollo relativo a la propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo.**

Trabajadores con contratos a plazo fijo del sector privado. La Comisión pidió al Gobierno que informara sobre las eventuales medidas tomadas por la inspección del trabajo para asegurar una protección eficaz de los trabajadores con contratos a plazo fijo contra posibles no renovaciones de sus contratos de trabajo por motivos antisindicales. También invitó al Gobierno a que utilizara el foro tripartito del CNTPE para examinar dicha cuestión, así como la posibilidad de revisar la Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales, que permitiría la utilización recurrente de contratación de corta duración. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo busca uniformizar la legislación laboral y reducir el uso de contratos a plazo fijo y que propone que puedan celebrarse contratos bajo distintas modalidades con el mismo trabajador siempre que en su conjunto no excedan del plazo máximo de dos años. La Comisión observa que las centrales sindicales alegan que: i) la no renovación de contratos suele ser utilizada como represalia frente a la afiliación a un sindicato o el desarrollo de actividades sindicales; ii) el contrato por exportación no tradicional regulado por la Ley de Exportaciones no Tradicionales puede ser renovado sin límite alguno; iii) en el año 2021, el 91,2 por ciento de las nuevas contrataciones en el país fueron para puestos a plazo fijo, y iv) la legislación no prevé ningún tipo de protección para los trabajadores frente al uso de la no renovación de contratos temporales como mecanismo de represalia ante la afiliación o el desarrollo de actividades sindicales. La Comisión recuerda que al examinar casos relativos a esta cuestión (especialmente los casos núms. 3065-3066 y 3170), el Comité de Libertad Sindical (CLS) ha recordado que los contratos de trabajo de duración determinada no deberían ser utilizados de manera deliberada con fines antisindicales y que en ciertas circunstancias el empleo de trabajadores con sucesivas renovaciones de contratos de duración determinada durante varios años puede ser un obstáculo al ejercicio de los derechos sindicales. **Tomando nota de las indicaciones relativas al alto porcentaje de contratos a plazo fijo y las preocupaciones antes expresadas, la Comisión pide al Gobierno que someta la cuestión de la protección contra la discriminación antisindical de los trabajadores con contratos a plazo fijo a consultas tripartitas exhaustivas en el CNTPE con miras a la identificación de medidas concretas al respecto. Recordando que en los casos ante el CLS el Gobierno se refirió a la posibilidad de revisar las disposiciones de la Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales que permitirían la utilización recurrente de contratación de corta duración, la Comisión invita nuevamente al Gobierno a que incluya este aspecto en las consultas tripartitas y en el actual proceso de reforma de la legislación laboral. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre dichas discusiones y sus resultados.**

Trabajadores con contratos a plazo fijo del sector público. Habiendo tomado nota de los alegatos de despidos masivos de trabajadores empleados mediante contratos administrativos de servicios (CAS), la Comisión pidió al Gobierno que sometiera la cuestión de la protección contra la discriminación antisindical de dichos trabajadores al diálogo con las organizaciones sindicales del sector público. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa que: i) la Ley N° 31131 que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes del sector público, publicada el 9 de marzo de 2021, estableció la prohibición de los CAS y señaló que los trabajadores contratados bajo dicho régimen debían ser incorporados al régimen del Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) y Decreto Legislativo N° 276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público); ii) los trabajadores contratados a partir del 10 de diciembre del 2021 que se encontraban bajo el régimen CAS cuentan con contratos a plazo indeterminado, siempre y cuando hayan participado en un concurso público para una plaza permanente, sin embargo, será posible la contratación de personal CAS a plazo determinado si es que son labores de suplencia o transitorios, y iii) existen varios sindicatos que agrupan a esta población de trabajadores y en las negociaciones emanadas de la Ley 31188, los servidores CAS estuvieron representados. La Comisión observa que las centrales sindicales indican que: i) si bien la Ley N° 31131 estableció el carácter indeterminado de los contratos CAS, está incrementándose una nueva forma de contratación temporal e irregular denominada contratos por terceros, y ii) en el año 2020 se contrataron a más de 127 000 personas por locación de servicios y en la mayor parte de casos se trata de relaciones laborales encubiertas bajo aparentes contratos de terceros en las cuales los trabajadores no pueden ejercer sus derechos sindicales pues obtienen como represalia la no renovación de su contrato. **Al tiempo que saluda la toma de medidas legislativas en relación con los CAS, tomando nota de las preocupaciones antes expresadas, la Comisión pide al Gobierno que someta la cuestión de la protección contra la discriminación antisindical de los trabajadores que no tengan contratos a plazo indeterminado a consultas exhaustivas con las organizaciones sindicales representativas del sector público. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre dichas discusiones y sus resultados.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. Trabajadores bajo modalidades formativas. En su último comentario, la Comisión tomó nota de que el Gobierno se encontraba trabajando en la adopción de una ley de prácticas preprofesionales y profesionales exclusiva para el sector público y que se estaba revisando el contenido de la Ley núm. 28518 en aras de reconocer de manera expresa el derecho de negociación colectiva de los trabajadores bajo modalidades formativas. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el Anteproyecto de Código del Trabajo elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo define en su artículo 75 a las modalidades formativas laborales como tipos especiales de contratos de trabajo, con lo cual se reconoce su carácter laboral, lo cual supone la posibilidad de que los trabajadores que se encuentren bajo modalidades formativas labores tienen el derecho tanto de formar organizaciones sindicales como para negociar colectivamente. La Comisión observa que las centrales sindicales afirman que: i) hasta la fecha no consta ninguna iniciativa de modificación de la Ley núm. 28518; ii) el reconocimiento genérico en la Constitución de los derechos sindicales por sí solo no habilita a las personas bajo modalidad formativa al ejercicio de tales derechos, y iii) el artículo 76 del Anteproyecto señala que las modalidades formativas laborales no están sujetas al régimen laboral general, es decir que el Anteproyecto mantendría la orientación de la normativa vigente, de no reconocer de manera expresa los derechos sindicales de las personas bajo modalidad formativa. **La Comisión espera que el Anteproyecto del Código del Trabajo sea objeto de consultas tripartitas exhaustivas y que, en el marco de dicho proceso de diálogo se considere asimismo la revisión de la legislación de manera que se reconozca de manera expresa los derechos colectivos de los trabajadores bajo modalidades formativas. La Comisión pide al Gobierno que informe de todo avance a este respecto.**

Promoción de la negociación colectiva en todos los niveles. La Comisión recuerda que la cuestión de la libre determinación por las partes del nivel de la negociación ha sido objeto de su atención desde hace numerosos años y que ha dado lugar a una serie de casos ante el Comité de Libertad Sindical. La Comisión había observado que en virtud del artículo 45 de la LRCT, en caso de desacuerdo entre las partes y de no

existir convención colectiva, la legislación daba preeminencia a la negociación a nivel de empresa y pidió al Gobierno que entablase una consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores sobre las modificaciones que fuesen necesarias para asegurar que el nivel de la negociación colectiva y el mecanismo de solución de los conflictos relativos al nivel en que debe realizarse la negociación colectiva sean determinados libremente por las partes concernidas. La Comisión toma nota con **interés** de que el Gobierno informa que la Ley N° 31110, del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial, que entró en vigencia el 1.º de enero de 2021, eliminó la última oración del primer párrafo del artículo 45 del TUO de la LRCT que indicaba que, a falta de acuerdo sobre el nivel de negociación, la misma iba a tener lugar a nivel de empresa. La Comisión observa que la versión enmendada del artículo 45 dispone que, en caso de desacuerdo sobre el nivel de negociación, este debe resolverse a través del uso de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos. La Comisión observa que las centrales sindicales indican que la ley no modificó el segundo párrafo del artículo 45 que dispone que, una vez definido el nivel de la negociación este solo podría ser modificado por acuerdo de partes, no previéndose mecanismo alternativo alguno para solucionar los eventuales desacuerdos sobre la modificación del nivel de la negociación. Las centrales entienden que ello impide que la negociación colectiva pueda llevarse a cabo en niveles diferentes a la empresa. La Comisión toma nota de que el Gobierno aclara que la modificación no solo atañe al primer párrafo del artículo 45, sino también al segundo párrafo, permitiendo que, en caso de desacuerdo sobre el nivel de negociación, sea que se trate de una nueva negociación colectiva o exista ya una convención en algún nivel, esta divergencia pueda resolverse a través del uso de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre el efecto de la reforma del artículo 45 del TUO de la LRCT en la negociación colectiva. La Comisión espera que el Gobierno asegure la prevalencia de la autonomía de las partes en la determinación del nivel de negociación.**

La Comisión también observa que la Ley N° 31110 fomenta con respecto del sector agrario y agroexportador el derecho colectivo a la negociación colectiva, en particular, en ámbitos superiores a la empresa, al afrontar los trabajadores agrarios y de la agroexportación a dificultades para ejercer este derecho de manera efectiva, por la discontinuidad y estacionalidad de las actividades (art. 8). Recordando que es preciso garantizar que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, sea este a nivel empresarial, multiempresarial, sectorial o nacional y tomando nota de la información estadística proporcionada por el Gobierno antes mencionada según la cual, existe una muy baja tasa de cobertura de la negociación colectiva en el país, la Comisión toma nota con **interés** de que se hayan tomado medidas legislativas destinadas a fomentar la negociación colectiva también en ámbitos superiores a la empresa. **La Comisión pide al Gobierno que informe sobre las medidas concretas tomadas para fomentar la negociación colectiva en todos los niveles, inclusive en niveles superiores al de la empresa y que informe sobre los resultados de las mismas.**

Recurso al arbitraje potestativo en caso de desacuerdo sobre el nivel de la negociación y respecto de otras situaciones. La Comisión había observado en sus comentarios anteriores que la LRCT y su Reglamento preveían la posibilidad, para cualquiera de las partes en la negociación colectiva de remitir el proceso al arbitraje (arbitraje potestativo) en caso de que: i) en la primera negociación, no se pusieran de acuerdo en cuanto a su nivel o contenido (habiéndose convocado al menos seis reuniones de trato directo o de conciliación y transcurridos tres meses desde el inicio de la negociación) o ii) cuando durante la negociación se advirtieran actos de mala fe que tuvieran por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo. La Comisión observa que el Decreto Supremo N° 014-2022-TR introduce ciertas modificaciones al Reglamento acerca de la posibilidad de acudir al arbitraje potestativo en la medida en que: i) establece que dicha posibilidad solo incumbe a la parte trabajadora, ii) las condiciones para iniciar un arbitraje potestativo en la primera situación contemplada por la reglamentación (una primera negociación, en la que las partes no se ponen de acuerdo en cuanto a su nivel o contenido) ya no son cumulativas sino alternativas (deben de haberse convocado al menos seis reuniones de trato directo o de conciliación o bien deben haber transcurrido tres meses desde el inicio de la negociación) y iii) a raíz del

punto i), se especifica que los actos de mala fe negocial que pueden permitir el acceso al arbitraje potestativo son aquellos cometidos por el empleador.

La Comisión toma nota de que la CONFIEP indica que el Decreto Supremo faculta de manera exclusiva a las organizaciones sindicales a que soliciten el arbitraje obligatorio y que ello omite el supuesto principal del arbitraje que es la voluntad de las partes. La CONFIEP considera que al establecerse la obligatoriedad del arbitraje se genera que los procesos de negociación colectiva sean un formalismo, pues el incentivo es llegar al arbitraje potestativo de forma que un tribunal arbitral otorgue mejores beneficios económicos a los trabajadores, sin importar que en algunos casos la situación financiera de la empresa no lo permitiría. La Comisión toma nota de que, al respecto, el Gobierno indica que: i) el artículo 62 de la LRCT señala que los trabajadores pueden alternativamente declarar la huelga o acudir al arbitraje, y ii) el arbitraje potestativo iniciado por el empleador conlleva un potencial riesgo de afectación al derecho a la huelga, por cuanto ello puede configurar un desarrollo paralelo de una huelga iniciada por los trabajadores y un arbitraje potestativo iniciado por el empleador, menoscabando el recurso a la huelga.

La Comisión recuerda que ha considerado que el arbitraje obligatorio solo es aceptable en ciertas circunstancias específicas, a saber: i) 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); ii) en los casos de conflicto en la función pública respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado; iii) cuando, tras negociaciones prolongadas e infructuosas, puede justificarse la intervención de las autoridades, si es obvio que el bloqueo de las mismas no será superado sin una iniciativa de su parte; o iv) en caso de crisis aguda. La Comisión recuerda también que si bien, por lo general, estima que el arbitraje impuesto por las autoridades a solicitud de una de las partes es contrario al principio de la negociación voluntaria de los convenios colectivos, admite una excepción en el caso de las disposiciones por las que se autoriza a las organizaciones de trabajadores a entablar un procedimiento de ese tipo para la conclusión de un primer convenio colectivo. Dado que la experiencia demuestra que la conclusión de un convenio colectivo es a menudo una de las etapas más difíciles del establecimiento de relaciones laborales sanas, cabe considerar que las disposiciones de este tipo constituyen mecanismos y procedimientos destinados a promover la negociación colectiva ([Estudio General 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafos 247 y 250). **Observando que, en un contexto de muy baja cobertura de la negociación colectiva, el Decreto Supremo N° 014-2022-TR ha flexibilizado algunas de las condiciones que permiten a la parte trabajadora acudir al arbitraje, cuando se trate de una primera negociación o hubiera mala fe de parte del empleador, la Comisión pide al Gobierno que: i) proporcione informaciones exhaustivas sobre la aplicación de las referidas nuevas disposiciones con miras a que la Comisión pueda evaluar su impacto en el carácter libre y voluntario de la negociación colectiva y en el eficaz fomento de la misma, y ii) establezca un diálogo sustancial con los interlocutores sociales representativos del país sobre la aplicación de dichas disposiciones y sobre cualquier otra medida contemplada al respecto.**

La Comisión toma nota de que el artículo 28 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR establece que el empleador no puede extender de forma unilateral los alcances de la convención colectiva a los trabajadores no comprendidos en su ámbito de aplicación. La Comisión observa que la CONFIEP considera que dicho artículo pretende castigar a los trabajadores no sindicalizados, promoviendo compulsivamente la afiliación sindical. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que dicha afirmación desconoce que la LRCT señala en su artículo 9 lo siguiente: «En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados». La Comisión toma nota de dichas indicaciones. La Comisión

recuerda que son compatibles con los principios del Convenio los sistemas donde los convenios colectivos concluidos por la organización representativa únicamente se aplican a las partes signatarias y a sus afiliados (y no al conjunto de los trabajadores), y la práctica opuesta, es decir la situación en la que todos los trabajadores de una unidad de negociación están cubiertos por el convenio colectivo (Estudio General 2012, párrafo 225). La Comisión observa además que la modificación introducida por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR no pareciera precluir a las partes la posibilidad de que juntas decidan extender el alcance de la convención colectiva a los trabajadores que no estén afiliados al sindicato que la ha negociado.

Artículos 4 y 6. Promoción de la negociación colectiva. Trabajadores del sector público. La Comisión había señalado al Gobierno la necesidad de revisar la Ley del Servicio Civil (LCS) de 2013, así como toda la normativa pertinente de manera que los empleados del sector público que no trabajan en la administración del Estado pudieran ejercer su derecho de negociar colectivamente temas económicos y salariales. La Comisión toma nota de que el 2 de mayo de 2021 se publicó la Ley núm. 31188 de Negociación Colectiva en el Sector Estatal que establece las reglas para ejercer el derecho de negociación colectiva en el sector público e indica que la negociación puede comprender todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, incluyendo las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Comisión observa que la ley dispuso la derogatoria de diversos artículos de la LCS, entre ellos, los artículos 42, 43 y 44 que excluían por completo la negociación colectiva en la determinación de los temas salariales o de incidencia económica en el conjunto del sector público. La Comisión toma nota de que, según informa el Gobierno: i) el 20 de enero de 2022 se publicó el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM que aprueba lineamientos para la implementación de la ley; ii) la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2022 admite el incremento económico pactado colectivamente y iii) el 30 de junio de 2022 se suscribió el Convenio Colectivo Centralizado 2022-2023 lográndose muy importantes acuerdos favorables para todos los trabajadores del Estado (excepto los servidores de las carreras especiales de salud y educación; quienes negociarán a nivel descentralizado en el ámbito sectorial). La Comisión toma nota con **satisfacción** de la suscripción del convenio colectivo centralizado. Asimismo, toma nota de que las centrales sindicales indican que, si bien la ley significa un avance en el reconocimiento y efectividad de la negociación económica de todo tipo de condiciones de empleo de los empleados públicos, se han venido reportando dificultades en su aplicación. **La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar que tanto la ley como su respectivo Decreto Supremo se implementen de manera tal que contribuyan a garantizar a las organizaciones sindicales de trabajadores estatales el pleno y completo ejercicio de los derechos reconocidos en dichos instrumentos y consagrados por el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre el impacto de su aplicación. La Comisión se remite asimismo a los comentarios realizados en el marco del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).**

La Comisión espera firmemente que las acciones tomadas por el Gobierno en relación con la aplicación del Convenio serán precedidas de consultas exhaustivas con los interlocutores sociales. La Comisión recuerda que la asistencia técnica de la Oficina se encuentra a la disposición del Gobierno.

Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) (ratificación: 1980)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Perú (que agrupa a la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT-Perú), la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) y la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP)) recibidas el 1.º de septiembre de 2022 y que conciernen cuestiones que la Comisión examina en este comentario. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno al respecto.

Artículo 7 del Convenio. Participación de las organizaciones de empleados públicos en la determinación de sus condiciones de empleo. Habiendo observado con preocupación que la Ley núm. 30057 del Servicio Civil (LCS) de 2013 contenía disposiciones que excluían cualquier mecanismo de participación, incluida la negociación colectiva, en la determinación de los temas salariales o de incidencia económica en el conjunto del sector público, la Comisión pidió al Gobierno que tomara las medidas necesarias para poner la legislación en conformidad con el Convenio, garantizando en lo que respecta a los funcionarios que trabajan en la Administración del Estado, mecanismos de participación en la determinación de las condiciones de empleo, incluidas las remuneraciones y otras materias con incidencia económica. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el 2 de mayo de 2021 se publicó la Ley núm. 31188 de Negociación Colectiva en el Sector Estatal que tiene por objeto regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales y que incluye a todos los empleados públicos que trabajan en la administración del estado. La Comisión toma nota con **satisfacción** de la adopción de la ley y observa que:

- establece las reglas para ejercer el derecho de negociación colectiva en el sector público e indica que la negociación puede comprender todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, incluyendo las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y
- deroga varios artículos de la LCS, entre ellos, los artículos 42, 43 y 44 que excluían por completo la negociación colectiva en la determinación de los temas salariales o de incidencia económica en el conjunto del sector público.

La Comisión toma nota de que, según informa el Gobierno: i) el 20 de enero de 2022 se publicó el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM que aprueba lineamientos para la implementación de la ley; ii) la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2022 admite el incremento económico pactado colectivamente, y iii) el 30 de junio de 2022 se suscribió el Convenio Colectivo Centralizado 2022-2023 lográndose muy importantes acuerdos favorables para todos los trabajadores del Estado (excepto los servidores de las carreras especiales de Salud y Educación; quienes negociarán a nivel descentralizado en el ámbito sectorial). La Comisión ha tomado nota con satisfacción de la suscripción de dicho convenio colectivo en su comentario relativo al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

La Comisión toma nota de que las centrales sindicales indican que: i) si bien la ley significa un avance en el reconocimiento y efectividad de la negociación económica de todo tipo de condiciones de empleo de los empleados públicos, se han venido reportando dificultades en su aplicación; ii) aun cuando la ley reconoce de manera amplia el derecho de negociación colectiva, el Decreto Supremo contiene disposiciones que pueden afectar la negociación colectiva tal como la posibilidad que tiene la entidad empleadora de rechazar un pliego si considera que el sindicato no tiene representatividad; iii) las entidades públicas enfrentan el reto de adoptar medidas efectivas para implementar la ley y en ese sentido, queda pendiente la implementación de un registro de afiliación a nivel nacional que permita verificar la representatividad, y iv) la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) viene expidiendo pronunciamientos vinculantes que contienen una interpretación restrictiva de la ley. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, desde su Presidencia Ejecutiva, SERVIR pretende plantear e instaurar un área de diálogo sindical que permita atender de modo permanente y efectivo las demandas de las organizaciones sindicales, de modo que se pueda dirigir el trabajo de soporte y asistencia a las entidades con soluciones creativas y ágiles que acorten las brechas existentes y atiendan las demandas laborales, garantizando la optimización de los servicios y productos brindados al ciudadano. **La Comisión alienta firmemente al Gobierno a que se instaure cuanto antes en SERVIR dicha área de diálogo en la que puedan abordarse las preocupaciones antes mencionadas, incluida la implementación de un mecanismo confiable para la acreditación de la representatividad sindical en la negociación colectiva. La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar que tanto la ley como el Decreto**

Supremo se implementen de manera tal que contribuyan a garantizar de forma efectiva a todos los empleados públicos que trabajan en la administración del Estado cubiertos por la ley, el pleno goce y completo ejercicio de los derechos reconocidos en dichos instrumentos y consagrados por el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre el impacto de su aplicación. La Comisión recuerda adicionalmente que la asistencia técnica de la Oficina se encuentra a la disposición del Gobierno.

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

Polonia

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

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y del Sindicato Independiente y Autónomo (NSZZ) «Solidarność», recibidas el 1.º de septiembre de 2022, así como de las observaciones de la Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ), transmitidas con la memoria del Gobierno, que se refieren a las cuestiones examinadas por la Comisión a continuación. **La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones recibidas y le pide que proporcione sus comentarios en relación con los alegatos de la CSI sobre violaciones de los derechos sindicales en la organización de referéndums de huelga y elecciones sociales.**

Artículos 2 y 9 del Convenio. Derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción, a constituir sindicatos y afiliarse a ellos. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de las alegaciones formuladas por el NSZZ «Solidarność» según las cuales la Ley de Defensa Nacional prohibía a los soldados de las fuerzas de defensa territorial, que eran al mismo tiempo empleados del sector privado, constituir sindicatos en el sector privado y afiliarse a ellos. A este respecto, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno de que la citada ley fue derogada y sustituida por la Ley de 11 de marzo de 2022 sobre la Defensa de la Patria. En particular, la Comisión toma debida nota de que, de conformidad con el artículo 328, 5), de esta ley, se prohíbe a los soldados que no forman parte del ejército profesional constituir sindicatos y afiliarse a ellos, o participar en las actividades de los sindicatos a los que pertenecían en el momento de su nombramiento en el servicio, y que, de conformidad con el artículo 328, 6), esta prohibición no se aplica a los soldados de la defensa territorial que prestan servicio por turno rotatorio, excepto cuando las actividades sindicales están relacionadas con el desempeño de sus obligaciones castrenses.

Artículo 3. Derecho de las organizaciones a elegir libremente a sus representantes organizar su administración y formular su programa de acción. Administración pública. La Comisión se refirió anteriormente a la necesidad de enmendar el artículo 78, 6) de la Ley de la Administración Pública, que prohíbe a los funcionarios públicos que ocupan cargos superiores ejercer funciones sindicales. A este respecto, la Comisión toma nota de la intención expresada por el Gobierno de abordar esta cuestión en consulta con los interlocutores sociales con ocasión de la modificación de la Ley. La Comisión también pidió al Gobierno que enmendara el artículo 78, 3) de la citada ley, que prohíbe a los funcionarios públicos que participan en huelgas o acciones de protesta interferir en el funcionamiento normal de la administración de la oficina, y confiaba en que el Gobierno considerara la posibilidad de establecer un procedimiento para determinar qué funcionarios públicos de los enumerados en el artículo 19, 3) de la Ley de Conflictos Laborales Colectivos y en el artículo 2 de la Ley de la Administración Pública ejercían funciones de autoridad en nombre del Estado y a los que, en consecuencia, se podía restringir el derecho de huelga. Recordando que anteriormente había saludado la indicación del Gobierno de que se había presentado al Consejo de Ministros un proyecto de ley relativo al derecho de huelga de los funcionarios públicos, la Comisión **lamenta** toma nota de la indicación del Gobierno de que, por el momento, no existen iniciativas legislativas para modificar el artículo 78, 3), de la Ley de la Administración Pública. **Recordando**

que desde hace varios años viene comentando las discrepancias entre el artículo 78, 3) y 6) de la Ley de la Administración Pública y el Convenio, la Comisión insta al Gobierno a tomar todas las medidas necesarias para agilizar el proceso de modificación de esta ley, de manera que se garantice que los funcionarios puedan ejercer sus funciones sindicales a todos los niveles y que se conceda el derecho de huelga a todos los funcionarios públicos, con la posible excepción de los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado. Pide al Gobierno que facilite información sobre 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: 1957)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Comisión Nacional del Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarnosc» (NSZZ «Solidarnosc»), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, que en su mayoría se refieren a cuestiones examinadas por la Comisión en el presente comentario. La Comisión también toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, en las que se alegan violaciones de los derechos de los trabajadores reconocidos en el Convenio, incluidos los despidos antisindicales, el trato injusto recibido por los sindicalistas y el hecho de impedir que los sindicatos organicen elecciones sociales. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios al respecto.**

La Comisión toma nota, además, de que el Gobierno responde a las observaciones de la CSI, recibidas el 1.º de septiembre de 2018, en relación a una serie de actos de discriminación antisindical, incluido el despido de más de 20 representantes de «Solidarnosc». La Comisión toma nota de que el Gobierno proporciona información al respecto, indicando en particular que en varios casos los empleados fueron reincorporados a sus puestos. La Comisión también toma nota de los comentarios del Gobierno en respuesta a las observaciones anteriores del NSZZ «Solidarnosc», la Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ) y la CSI.

Artículo 1 del Convenio. Protección contra la discriminación antisindical. Procedimientos legales aplicables a las reincorporaciones. La Comisión observó anteriormente que las víctimas de despidos antisindicales podían solicitar la readmisión a sus puestos, pero que los procedimientos judiciales podían durar hasta dos años. También observó la intención del Gobierno de estudiar la posibilidad de modificar el Código de Procedimiento Civil (CCP) en este sentido. La Comisión saluda la indicación del Gobierno de que el artículo 477², 2) del CCP fue modificado, de modo que el tribunal, a petición del trabajador, puede decidir imponer al empleador la obligación de que mantenga al trabajador en su puesto hasta la conclusión definitiva del procedimiento. El Gobierno añade que también se consideraron las propuestas del NSZZ «Solidarnosc» para realizar enmiendas adicionales al CCP, pero el Ministerio de Justicia no recomendó ninguna otra enmienda a este respecto. La Comisión toma nota de las alegaciones del NSZZ «Solidarnosc» en el sentido de que es necesario introducir cambios legislativos adicionales en las normas de procedimiento que contiene el CCP si se quiere proteger eficazmente contra la discriminación antisindical a las personas que, en virtud del artículo 32 de la Ley de Sindicatos, gozan de una protección especial en virtud de dicha ley, debido a su condición de sindicalistas o por sus actividades sindicales. **A fin de evaluar la eficacia de la protección otorgada por las disposiciones mencionadas, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre la aplicación práctica de los artículos 32 de la Ley de Sindicatos y 477², 2) del Código de Procedimiento Civil.**

Sanciones y compensaciones efectivas para prevenir la discriminación antisindical. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para elevar el nivel de las multas aplicables a los actos de discriminación antisindical, así como para aumentar la cuantía de las indemnizaciones en los casos de despido antisindical. La Comisión **lamenta** que el Gobierno se limite a reiterar la información de que actualmente no existen iniciativas legislativas al respecto. **La Comisión insta**

al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para acelerar el proceso de revisión de las disposiciones respectivas, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de que la legislación esté en conformidad con los requisitos del Convenio, aumentando el nivel de las multas aplicables a los actos de discriminación antisindical, así como el importe de la indemnización en los casos de despido antisindical. Solicita al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos realizados a este respecto.

Número de sanciones impuestas. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que proporcionara datos estadísticos sobre el número de sanciones impuestas en virtud del artículo 35, 1), enmendado, de la Ley de Sindicatos, y que comunicara información sobre la forma en que los tribunales abordan la carga de la prueba al aplicar esta disposición. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre el número de quejas por discriminación basadas en la afiliación sindical registradas en la Inspección Nacional del Trabajo desde julio de 2018 hasta junio de 2022: 15 en el segundo semestre de 2018, 55 en 2019, 40 en 2020, 57 en 2021 y 26 en el primer semestre de 2022 hasta el 20 de junio de 2022. La Comisión también toma nota de las estadísticas basadas en el número de personas en las que ha recaído sentencia firme en virtud del artículo 35,1) de la Ley de Sindicatos en 2015-2019, según las cuales dos personas han sido sancionadas, una en 2017 y otra en 2019. La Comisión también toma nota de los datos estadísticos adicionales proporcionados por el Gobierno en relación con un segundo grupo de personas condenadas por delitos perseguidos por la Fiscalía. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre el número de sanciones impuestas en virtud del artículo 35, 1), enmendado, de la Ley de Sindicatos, y en particular que aclare a qué tipo de delitos y actos antisindicales se refiere el segundo grupo estadístico. Además, tomando nota de que el Gobierno no ha proporcionado información sobre la forma en que los tribunales gestionan la carga de la prueba al aplicar el artículo 35, 1), la Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione información al respecto.**

Compensación disponible para las «personas que trabajan por dinero». En sus comentarios anteriores relativos a la protección contra la discriminación antisindical de las «personas que trabajan por dinero» que ahora están cubiertas por la Ley de Sindicatos, la Comisión pidió al Gobierno que especificara: i) si la compensación de las personas «que trabajan por dinero» y han sido objeto de discriminación antisindical mediante la rescisión de su relación contractual de trabajo se limitan a la indemnización económica o van más allá de esta; ii) sobre qué bases y de qué manera se calcula la cuantía de la indemnización equivalente a seis meses de remuneración aplicable a las «personas que trabajan por dinero», son representantes sindicales y hubieran podido ser objeto de discriminación antisindical. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que, como consecuencia de la modificación de la Ley de Sindicatos, las garantías especiales previstas en el artículo 32, 1), de esta ley se aplican también a los trabajadores que no son asalariados, y que, si un empleador infringiera estas garantías, los activistas sindicales que no son asalariados tienen derecho a una indemnización pecuniaria (con independencia de la cuantía del daño sufrido). El Gobierno indica además que, de conformidad con el artículo 32, 1)⁴, al determinar el importe de la remuneración a que se refiere el artículo 32,1)³, se tiene en cuenta la remuneración mensual media correspondiente al periodo de seis meses anterior a la fecha de terminación de la relación contractual de trabajo, teniendo en cuenta si ha habido notificación previa o un cambio unilateral de dicha relación jurídica, y si un trabajador, que no sea asalariado, ha estado trabajando durante un periodo inferior a seis meses, la remuneración mensual media correspondiente a todo el periodo en que estuvo empleado. Sin embargo, el Gobierno indica que un activista sindical que no sea asalariado no tiene derecho a reclamar la reincorporación a su puesto, pero puede tener derecho a una indemnización por daños y perjuicios o a una compensación superior a la cuantía de la indemnización, siempre que el activista sindical demuestre en un procedimiento judicial todas las condiciones que legitiman la responsabilidad por daños y perjuicios. **La Comisión, si bien saluda las enmiendas introducidas en la Ley de Sindicatos, en particular los nuevos artículos 32, 1)³ y 32, 1)⁴ —que establecen que las garantías especiales previstas en el artículo 32, 1), de esta ley deben aplicarse a los trabajadores no asalariados—, invita al Gobierno a entablar consultas con los interlocutores sociales para considerar la posibilidad de que la compensación a «una persona que trabaja por dinero» y ha sido objeto de discriminación por la terminación antisindical de su**

relación contractual de trabajo no se limite a una indemnización económica. También pide al Gobierno que proporcione información con respecto a la aplicación de los artículos 32, 1)³ y 32, 1)⁴ de la Ley de Sindicatos y del Código de Procedimiento Civil en la práctica y que proporcione las estadísticas de los casos correspondientes a este respecto.

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que indicara en qué medida las condiciones de trabajo, incluida la remuneración, de las «personas que trabajan por dinero» puede ser objeto de negociación colectiva. Toma nota con **satisfacción** de la indicación del Gobierno de que, debido a las enmiendas introducidas en la Ley de Sindicatos, todas las normas relacionadas con las condiciones de trabajo y la remuneración de las «personas que trabajan por dinero» que están sujetas a las negociaciones que conducen a la firma de un convenio colectivo son las mismas que las normas aplicadas anteriormente a los asalariados. Según el Gobierno, todos los aspectos del trabajo y la remuneración de un trabajador pueden ser objeto de acuerdos al negociar un convenio colectivo, siempre que con ello no se deteriore las condiciones ya establecidas por la legislación laboral aplicable. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de convenios colectivos ya concertados y en vigor, los sectores afectados y el número de «personas que trabajan por dinero» cubiertas por estos convenios, así como cualquier medida adicional adoptada para promover el pleno desarrollo y aplicación de la negociación colectiva en virtud del Convenio.**

Portugal

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1964)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Empresarial de Portugal (CIP) y de la Unión General de Trabajadores (UGT), transmitidas junto con la memoria del Gobierno y que se refieren a las cuestiones que están siendo examinadas por la Comisión.

La Comisión toma nota asimismo de que, en sus observaciones sobre la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), la UGT alega actos de discriminación antisindical, acoso e intimidación en los sectores de la industria y los servicios. **La Comisión pide al Gobierno que formule comentarios a este respecto.**

Artículo 4 del Convenio. Promoción de la negociación colectiva. Extensión de los convenios colectivos. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la aplicación del nuevo régimen para la extensión de los convenios colectivos, que se estableció en el marco del Acuerdo Tripartito a Medio Plazo, de 2017. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el número de ordenanzas de extensión promulgadas aumentó considerablemente los años posteriores a la publicación de la Decisión núm. 82/2017, disminuyó en 2020 debido al escaso número de convenios colectivos concluidos en el contexto de la pandemia de COVID-19, y aumentó ligeramente una vez más en 2021. Toma nota de que, según indica el Gobierno, aunque la tasa de afiliación sindical en Portugal ronda el 16 por ciento, la tasa de cobertura de los convenios colectivos vigentes se aproxima al 80 por ciento como consecuencia de la promulgación de ordenanzas de extensión. En relación con esto, la Comisión toma nota de que los datos estadísticos comunicados por el Gobierno muestran una ligera disminución de la tasa de cobertura de los convenios colectivos en los últimos años, ya que se redujo del 78,3 por ciento en 2017 al 76,6 por ciento en 2020. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la aplicación del nuevo régimen de extensión, así como datos estadísticos actualizados sobre la cobertura total de los convenios colectivos en el país.**

Condiciones para el régimen de expiración de la vigencia de los convenios colectivos. La Comisión tomó nota anteriormente de las observaciones de la Confederación General de los Trabajadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN) en las que alega que los artículos 501 y 502 del Código

del Trabajo, que prevén que las cláusulas que impiden la expiración de la vigencia de un convenio colectivo a menos que se reemplace quedarán sin efecto tres años después de finalizar el acuerdo, contravienen el principio de la negociación colectiva libre y voluntaria. También tomó nota de la opinión opuesta expresada por la CIP, y alentó al Gobierno a seguir promoviendo el diálogo social para tratar de hallar soluciones aceptadas por los interlocutores sociales más representativos. La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, el Acuerdo sobre la lucha contra la inseguridad laboral, la reducción de la segmentación del mercado de trabajo y la promoción de una negociación colectiva más activa, que se firmó en una reunión del Comité Permanente sobre el Diálogo Social (CPCS) del Consejo Económico y Social (CES) el 18 de junio de 2018, incluía requisitos encaminados a prevenir que surgieran lagunas derivadas de la expiración de la vigencia de los convenios colectivos, y que los artículos 500 a 502 del Código del Trabajo se enmendaron en consecuencia el 4 de septiembre de 2019 (Ley núm. 93/2019). La Comisión observa que, aunque se introdujeron ciertos cambios a los artículos 501 y 502, sigue vigente la disposición que fue denunciada por la CGTP-IN y que se describe más arriba. La Comisión toma nota asimismo de que la CIP, en sus observaciones, alega que la Ley núm. 11/2021, de 9 de marzo de 2021, prevé la ampliación de los plazos para mantener los efectos de los convenios colectivos durante un periodo de veinticuatro meses (hasta el 10 de marzo de 2023). La Comisión toma nota de que, según la CIP, la Ley fomenta la inacción y el estancamiento, y constituye un obstáculo para la adopción de nuevos convenios colectivos. **La Comisión pide al Gobierno que formule comentarios a este respecto. Alentado por el hecho de que la cuestión de mantener los efectos de los convenios colectivos ha dado lugar a la celebración de un diálogo tripartito activo que ha conducido a la adopción de la Ley núm. 93/2019, la Comisión pide al Gobierno que continúe este diálogo tripartito con respecto a las cuestiones planteadas por la CGTP-IN y la CIP en el marco del CPCS.**

Arbitraje obligatorio. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que informara sobre cualquier nuevo caso que se refiriera a la aplicación de los artículos 508, 1), c) y 509 del Código del Trabajo, que permiten al Ministro de Trabajo determinar por decisión fundamentada el recurso al arbitraje obligatorio. Toma nota de que, según indica el Gobierno, durante el periodo de examen no se registró ningún laudo arbitral en virtud del artículo 508, 1), c). **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre todo nuevo caso que se refiera a la aplicación de las disposiciones arriba mencionadas.**

Representatividad de las organizaciones. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que determinara y estableciera criterios objetivos, precisos y predeterminados para evaluar la representatividad y la independencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que forman parte del CES y del CPCS, y que enmendara el artículo 9 de la Ley núm. 108/91, que designa por nombre a las organizaciones sindicales que formarán parte del CES. Tomó nota de la indicación del Gobierno de que celebraría consultas con los interlocutores sociales sobre estos temas con miras a identificar conjuntamente las directrices básicas para un acuerdo tripartito. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no comunica ninguna información nueva a este respecto. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para establecer criterios objetivos, precisos y predeterminados a fin de evaluar la representatividad e independencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que forman parte del CES y del CPCS, y de enmendar la legislación en consecuencia. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre todos los progresos realizados a este respecto.**

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1949)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones del Congreso de Sindicatos (TUC), recibidas el 31 de agosto de 2022, en relación con las cuestiones examinadas por la Comisión a continuación.

La Comisión había solicitado al Gobierno que comentara las alegaciones sobre la vigilancia policial de sindicatos y sindicalistas presentadas por el TUC en 2018. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el ejercicio de las competencias de investigación encubierta en virtud de la Ley de Competencias de Investigación de 2016 (IPA) y de la Ley de Regulación de las Competencias de Investigación de 2000 (RIPA) está sujeto a numerosas y estrictas salvaguardias y a una sólida supervisión independiente, y que estas competencias solo se utilizan si son necesarias por motivos legales específicos, son proporcionales al resultado que se busca y la información requerida no puede obtenerse razonablemente por medios menos intrusivos. El Gobierno señala que, por lo tanto, nunca sería necesario ni proporcional utilizar las competencias de investigación simplemente para interferir en las actividades sindicales legítimas. El Gobierno añade que la RIPA establece que las víctimas del ejercicio indebido de las competencias de investigación encubierta pueden recurrir al Tribunal de Competencias de Investigación para obtener reparación. El Gobierno informa además de que existe un Comisionado de Competencias de Investigación que ejerce una supervisión independiente sobre dichas competencias y tiene el mandato de auditar, inspeccionar e informar sobre el uso de dichas competencias por parte de las autoridades. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que en 2015 se inició una investigación policial encubierta para indagar e informar sobre las operaciones policiales encubiertas llevadas a cabo en Inglaterra y Gales desde 1968 y sus efectos sobre las personas en particular y el público en general. Una serie de sindicatos y sindicalistas son los participantes principales en la investigación. **La Comisión espera que la investigación concluya en un futuro muy próximo y pide al Gobierno que facilite información sobre las conclusiones que se alcancen en relación con las alegaciones mencionadas.**

Artículo 3 del Convenio. Derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades y formular sus programas. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas para facilitar la votación electrónica a fin de emprender acciones colectivas. La Comisión toma nota de las indicaciones tanto del TUC como del Gobierno de que la revisión del voto electrónico llevada a cabo en 2017 dio lugar a ciertas recomendaciones, incluidos los proyectos piloto de voto electrónico en votaciones no estatutarias como paso preliminar. Según el Gobierno, se celebraron consultas sobre las recomendaciones, tanto con expertos como con sindicatos. El Gobierno señala que los detalles se facilitarán una vez que finalice su examen de las recomendaciones. **La Comisión confía en que estos trabajos se concluyan sin más demora y que el Gobierno facilite información al respecto en su próxima memoria.**

La Comisión también había pedido al Gobierno que revisara el artículo 3 de la Ley de Sindicatos, de 2016, junto con los interlocutores sociales a fin de garantizar que el requisito de contar con el apoyo del 40 por ciento de todos los trabajadores para aprobar una votación de huelga no se aplicara a los servicios de educación y transporte. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que en el futuro revisará la Ley, incluido el umbral de votos, junto con los interlocutores sociales. El TUC señala que la imposición del umbral de votos del 40 por ciento a los dos sectores mencionados hace que si solo vota el 50 por ciento de los miembros se requiera el 80 por ciento de apoyo a la votación de huelga, y supone una barrera importante para que los miembros del sindicato ejerzan su derecho de huelga. **La Comisión insta al Gobierno a que revise sin más demora el artículo 3 de la Ley de Sindicatos junto con los interlocutores sociales para garantizar que no se requiera el apoyo del 40 por ciento de todos los trabajadores a la votación de huelga en los servicios de educación y transporte.**

En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la práctica de comunicar a la policía la identidad de los activistas; los detalles en relación con las quejas sobre el manejo de esa información o su impacto en las acciones colectivas lícitas, y la inclusión de personas en listas negras por haber participado en piquetes de huelga lícitos. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la Ley de Sindicatos, incluidas las disposiciones sobre los requisitos en lo que respecta a los piquetes, se revisará en el futuro, y que se tendrán en cuenta los comentarios de la Comisión. El Gobierno también señala que no dispone de información sobre listas negras de personas que participan en piquetes legales, pero añade que las reclamaciones contra las listas negras pueden presentarse ante el Tribunal de Empleo en un plazo de tres meses a partir de la comisión de la infracción, o en un plazo más largo a discreción del Tribunal. El Gobierno añade que el uso de datos personales está protegido por la Ley de Protección de Datos, de 2018, y que las infracciones a dicha ley son investigadas por la Oficina de Comisionados de Información. La Comisión toma nota de la alegación del TUC de que se están planificando restricciones adicionales. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre la comunicación de la identidad en la práctica, incluida información sobre las quejas que se hayan presentado en relación con el manejo de esta información o su impacto en el ejercicio de acciones colectivas lícitas, así como cualquier información sobre la elaboración de listas negras de personas que participan en piquetes lícitos. Asimismo, solicita al Gobierno que facilite información sobre las restricciones adicionales previstas, si es que las hay.**

La Comisión también había pedido al Gobierno que examinará el impacto de los artículos 16 a 20 de la Ley de Sindicatos con los interlocutores sociales para garantizar que la ampliación de las funciones de la autoridad de certificación no interfiere en los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en virtud del artículo 3 del Convenio. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que las reformas en lo que respecta a la autoridad de certificación entraron en vigor en abril de 2022, tras la realización de consultas con los interlocutores sociales en junio y julio 2021, además de las consultas de 2017 sobre la tasa. El Gobierno señala que no era necesario realizar ninguna consulta en relación con las nuevas competencias de investigación propuestas, ya que estas figuraban en la Ley de Sindicatos. Si bien toma nota de que el Gobierno observa que la nueva legislación equipara las facultades de la autoridad de certificación con las de otros organismos reguladores y, por lo tanto, proporciona confianza tanto a los miembros de los sindicatos como al público en general, la Comisión también toma nota de que el TUC indica que los cambios harán que los sindicatos sean vulnerables a la injerencia de personas ajenas a ellos, incluidos empleadores o grupos de sensibilización hostiles, en particular durante los conflictos laborales legítimos. El TUC añade que la consulta de 2017 fue una consulta general en la que se invitaba a hacer aportaciones al público en general y no una revisión específica con los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de la preocupación del TUC por el hecho de que los cambios plantean dificultades para que los sindicatos lleven a cabo sus funciones básicas, ya que conceden a la autoridad de certificación una discrecionalidad indebida en el ejercicio de sus competencias, mientras que el umbral para el ejercicio de las mismas es extremadamente bajo y su ámbito de aplicación es incierto. Los cambios confieren a la autoridad de certificación la facultad de actuar a partir de una denuncia de terceros, lo que, según el TUC, puede crear el riesgo de injerencia en el funcionamiento de los sindicatos; y la facultad de exigir documentos con información sensible que están protegidos por las leyes de protección de datos. El TUC indica además que los cambios permiten imponer sanciones económicas indebidamente elevadas en caso de infracción de la ley, y que no se establece un límite máximo a la tasa recién introducida, lo que obliga a los sindicatos a cubrir la mayor parte de los costes de la autoridad de certificación. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios sobre las observaciones del TUC, así como información detallada sobre la reforma aplicada en lo que respecta a las nuevas competencias de investigación de la autoridad de certificación, las sanciones económicas que pueden imponerse, el importe de las sanciones que se han impuesto desde abril de 2022 y el límite máximo de la tasa introducida.**

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

Jersey

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1949)

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. Derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades y formular sus programas de acción. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que comunicara información sobre toda evolución relativa a la revisión de la Ley de Relaciones de Empleo (ERL) y sus códigos de prácticas, en particular las disposiciones que regulan el ejercicio del derecho de huelga (derecho a una acción secundaria y a protestas por motivos económicos y sociales: véase artículo 20, 3), de la ERL y código de prácticas 2; arbitraje obligatorio: artículos 22 y 24 de la ERL y código 3; servicios esenciales: código de prácticas 2; y condiciones para la protección de las acciones colectivas y la aplicación por los tribunales de los artículos 3 y 20, 2), de la ERL y del código de prácticas 3). La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que la ERL sigue logrando su objetivo de crear un sistema de solución de conflictos que no se preste a la confrontación y precedido de un buen número de consultas públicas, tal como se manifiesta en el historial de buenas relaciones laborales de Jersey. El Gobierno señala que, según el servicio de asesoramiento y conciliación de Jersey, tanto las organizaciones de trabajadores como las de empleadores siguen considerando que la ERL y los códigos de prácticas proporcionan un marco efectivo en un formato accesible y de fácil interpretación, cuyo éxito viene avalado por el hecho de que las partes celebren actos de mediación desde muy pronto para solucionar los conflictos y la ausencia de acciones laborales. El Gobierno además reitera que todas sus iniciativas se han centrado en esta cuestión a raíz de la decisión política de centrarse en elaborar una nueva legislación que proteja a los trabajadores contra la discriminación. Esta normativa ya está en vigor y se ha complementado en 2018. A pesar de que el Gobierno está satisfecho con los progresos realizados a este respecto, lamenta que no haya sido posible emprender un examen de la ERL durante este periodo.

La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que cabe esperar que se emprenda un examen de la ERL cuando cuente con los recursos suficientes para ello, aunque esto está pendiente de la postura del nuevo Ministro de Seguridad Social, nombrado en junio de 2018. El Gobierno asegura que esta revisión legislativa tendrá en cuenta los comentarios de la Comisión. ***En estas circunstancias, la Comisión reitera su solicitud al Gobierno y confía en que este se encontrará pronto en disposición de informar de los progresos relativos a la revisión de la ERL y sus códigos de prácticas.***

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: 1950)

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 del Convenio. Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical. En comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, según los artículos 77B y 77C de la Ley sobre el Empleo (enmienda núm. 4) (Jersey), de 2009, si bien el tribunal tiene la potestad de emitir una orden de reintegro en el mismo puesto de trabajo o un puesto similar, en casos de despido improcedente, no tiene la facultad de indemnizar a un empleado por pérdidas económicas, como atrasos en la remuneración, para el periodo comprendido entre el despido y la emisión de la orden de reintegro. La Comisión había invitado al Gobierno a que prosiguiera el diálogo con los interlocutores sociales para garantizar que, en los casos de despidos antisindicales, se otorgara a los trabajadores reintegrados por orden de la autoridad judicial una indemnización completa por pérdida de salario. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala una vez más que: i) desde que entró en vigor la Ley sobre el Empleo en 2005, no se han presentado quejas ante los tribunales por despido antisindical, y por consiguiente no se han emitido órdenes de reintegro derivadas de algún despido antisindical, y ii) un nuevo examen general del poder decisorial del Tribunal de Empleo y Discriminación será posiblemente contemplado en el futuro. La Comisión reafirma que, en los casos de reintegro tras un despido antisindical, las reparaciones también deberían incluir una indemnización por pérdida de salario durante el periodo comprendido entre el despido y el reintegro, así como una compensación por el perjuicio sufrido, de manera

que todas las medidas adoptadas conjuntamente constituyan una sanción suficientemente disuasoria, como «adecuada protección», en virtud del *artículo 1, 1)*, del Convenio. La Comisión recuerda que la sanción por actos de discriminación antisindical debe ser la reparación total, tanto en el plano económico como en el profesional, del perjuicio sufrido por el trabajador (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 193). **Por consiguiente, la Comisión pide una vez más al Gobierno que entable un diálogo con los interlocutores sociales para garantizar que, en los casos de despidos antisindicales, se otorgue a los trabajadores reintegrados por decisión judicial una indemnización completa por pérdida de salario. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre todo avance que se realice al respecto.**

Artículo 2. Protección adecuada contra los actos de injerencia. En comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que no existían disposiciones específicas que protegieran contra los actos de injerencia en la Ley sobre el Empleo (Jersey) o en la Ley sobre Relaciones de Empleo, pero que el Ministro tenía intención de, a través de esta última, prohibir que los empleadores «compraran» los derechos de los trabajadores respecto de las actividades sindicales, induciendo a estos a no afiliarse a una organización de trabajadores o a dejar de ser miembros de una organización de ese tipo a cambio de una remuneración. Al tiempo que toma nota de la indicación del Gobierno de que se está centrando en elaborar una legislación nueva para otorgar protección frente a diversos motivos de discriminación, la Comisión **lamenta** constatar que no ha habido ningún progreso más hasta la fecha en lo relativo a la protección contra los actos de injerencia. **Por lo tanto, la Comisión pide una vez más al Gobierno que tome, en consulta con los interlocutores sociales, las medidas necesarias para introducir disposiciones en las que se prohíban los actos de injerencia por parte de los empleadores o de sus organizaciones en la constitución, el funcionamiento o la administración de organizaciones de trabajadores y viceversa, así como disposiciones que aseguren procedimientos rápidos y sanciones suficientemente disuasorias contra estos actos. La Comisión pide al Gobierno que aporte información sobre todo avance que se realice a este respecto.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. Cuestiones legislativas. En comentarios anteriores, la Comisión había solicitado al Gobierno que tomara las medidas necesarias para enmendar la Recopilación de recomendaciones prácticas núm. 1 en lo relativo al reconocimiento de los sindicatos, a efectos de garantizar el derecho de negociación colectiva cuando ningún sindicato represente a la mayoría de los trabajadores en una unidad de negociación. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno indica que, por el momento, no se ha avanzado en este sentido. **Al tiempo que recuerda que el establecimiento de umbrales de representatividad para designar a un agente exclusivo para la negociación de convenios colectivos aplicables a todos los trabajadores de un sector o de un establecimiento es compatible con el Convenio, siempre y cuando las condiciones impuestas no constituyan en la práctica un obstáculo para la promoción de la negociación colectiva libre y voluntaria, la Comisión pide al Gobierno que adopte, tras consultar con los interlocutores sociales, las medidas necesarias para garantizar que, en caso de que no haya ningún sindicato que alcance el umbral que se requiere para ser reconocido como agente de negociación, se ofrezca la posibilidad de que los sindicatos negocien, de forma conjunta o por separado, al menos en nombre de sus propios miembros. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre todo avance que se realice en la materia.**

Promoción de la negociación colectiva en la práctica. **La Comisión solicita al Gobierno que informe sobre el número de convenios colectivos celebrados y vigentes en el país, los sectores a los que afectan y el número de trabajadores cubiertos por dichos convenios.**

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

Santa Elena

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

Comentario anterior

Artículo 4 del Convenio. Medidas legislativas para fomentar la negociación colectiva en el sector privado. En su comentario anterior, la Comisión observó que la Ordenanza de derechos laborales no contiene disposiciones específicas que regulen la negociación colectiva y pidió al Gobierno que adoptara medidas legislativas para promover la negociación colectiva en el sector privado. La Comisión observa que, aunque el Gobierno toma nota de ello, no proporciona información al respecto. **Por lo tanto, la Comisión pide una**

vez más al Gobierno que adopte medidas concretas para promover la negociación colectiva en el sector privado, de conformidad con el artículo 4 del Convenio, y que proporcione información al respecto.

Artículos 4 y 6. Negociación colectiva en el sector público. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de que el Gobierno indicaba que el derecho de negociación colectiva de los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado se había reconocido a través del establecimiento del comité de representantes de los empleados. Pidió al Gobierno que proporcionara información sobre los procesos en curso y los resultados correspondientes a este respecto. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el equipo de dirección de la administración pública de Santa Elena (SHPS) se reúne cada trimestre con el Comité de Derechos Laborales de la Administración Pública de Santa Elena (SHPSERC) para debatir cuestiones relacionadas con las condiciones laborales de los funcionarios en un «foro de asociación», y que el SHPSERC negoció con éxito mejoras en las políticas de licencia por razones humanitarias y de despido. El Gobierno añade que se están llevando a cabo negociaciones para mejorar otras políticas relacionadas con las condiciones laborales de los empleados de la administración pública, incluida la revisión de las políticas disciplinarias, de reclamaciones, de capacidad y de periodo de prueba. La Comisión observa que las directrices del foro de asociación indican que el Gobierno ha acordado con el SHPERC las áreas clave en las que negociará, incluidas las condiciones de empleo relativas a todos los empleados de los grados A hasta H. **La Comisión acoge con satisfacción esta información y pide al Gobierno que siga proporcionando información detallada sobre los procesos y resultados de la negociación colectiva en el sector público.**

Promoción de la negociación colectiva en la práctica. **La Comisión alienta al Gobierno a seguir proporcionando información sobre las medidas adoptadas, de conformidad con el artículo 4 del Convenio, para promover la negociación colectiva en diferentes sectores de la economía. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que facilite estadísticas sobre el número de convenios colectivos celebrados y en vigor, los sectores interesados y el número de trabajadores cubiertos por esos convenios.**

República Árabe Siria

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

La Comisión toma nota de que en su respuesta a las observaciones de 2012 de la Confederación Sindical Internacional (CSI) en la que se alega la utilización de la policía y de las fuerzas paramilitares para hacer frente a las protestas, muertes, detenciones y encarcelamientos de activistas políticos y activistas de los derechos humanos, el Gobierno indica que: i) la OIT no tiene el mandato constitucional de interferir en los asuntos políticos internos de los países, sino que su mandato es examinar los alegatos de índole económica o el tratamiento de las condiciones laborales; ii) las cuestiones planteadas por la CSI son discutidas por el Consejo de Derechos Humanos desde 2011; iii) el Gobierno refuta categóricamente el uso de la violencia contra sus ciudadanos; las protestas, los asesinatos y los actos de vandalismo los llevó a cabo un grupo terrorista armado, para desestabilizar al país, y iv) el derecho de huelga está previsto en el artículo 44 de la Constitución (2012), que especifica que los ciudadanos tienen el derecho de reunión, de manifestación pacífica y de huelga. La Comisión recuerda que la libertad sindical es un principio con implicaciones que van mucho más allá del simple marco de la legislación laboral. Recuerda asimismo que los órganos de control de la OIT han insistido constantemente en la interdependencia entre las libertades civiles y los derechos sindicales, subrayando que un movimiento sindical verdaderamente libre e independiente solo puede desarrollarse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 59). **La Comisión confía en que el Gobierno garantice el respeto de este principio.**

Artículo 2 del Convenio. Ámbito de aplicación. La Comisión solicitó anteriormente al Gobierno que indicara si gozan de los derechos previstos en el Convenio los trabajadores independientes, los funcionarios públicos, los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos y categorías similares, y los trabajadores temporales y

a tiempo parcial cuyos horarios de trabajo no superan las dos horas al día. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual, en virtud del artículo 5, b), de la Ley del Trabajo núm. 17, de 2010, los trabajadores domésticos y categorías similares, los trabajadores de asociaciones y organizaciones benéficas, los trabajadores temporales y los trabajadores a tiempo parcial (trabajadores cuyas horas de trabajo no superan las dos horas al día), estarán sujetos a las disposiciones de sus contratos de trabajo, que no pueden, bajo ninguna circunstancia, prescribir menos derechos que los que prescribe la Ley del Trabajo, incluida las disposiciones de la Ley sobre las Organizaciones Sindicales. La Comisión considera, sin embargo, que el derecho de sindicación de las categorías mencionadas de trabajadores excluidos del ámbito de aplicación de la Ley del Trabajo debería de estar explícitamente protegido por la ley. La Comisión pide por lo tanto al Gobierno que tome medidas, en consulta con los interlocutores sociales, para adoptar las disposiciones legislativas necesarias a fin de garantizar que estas categorías de trabajadores disfruten de los derechos previstos en el Convenio. La Comisión también toma nota de que los trabajadores agrícolas y las relaciones del trabajo agrícolas, incluyendo la negociación colectiva, se rigen por la Ley de Relaciones Agrícolas núm. 56, de 2004, que los trabajadores domésticos se rigen por la ley núm. 201 de 2010, y los funcionarios públicos se rigen por la Ley Fundamental de los Empleados Públicos núm. 50, de 2004. **La Comisión pide al Gobierno que indique las disposiciones legislativas específicas que regulan aspectos particulares del el derecho de sindicación de los funcionarios públicos, trabajadores agrícolas, trabajadores domésticos así como trabajadores independientes y que proporcione una copia de las mismas.**

Monopolio sindical. A lo largo de algunos años, la Comisión ha venido refiriéndose a la necesidad de que el Gobierno enmendara o derogara las disposiciones legislativas que establecen un monopolio sindical (artículos 3, 4, 5 y 7 del decreto legislativo núm. 84; artículos 4, 6, 8, 13, 14 y 15 del decreto legislativo núm. 3, que enmienda el decreto legislativo núm. 84; el artículo 2 del decreto legislativo núm. 250, de 1969, y los artículos 26 31, de la ley núm. 21, de 1974). La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual los trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos independientes, si el sindicato está afiliado a la Federación General de Sindicatos de Siria (GFTU). Según el Gobierno, la aplicación del pluralismo sindical en varios países debilita el movimiento sindical y disminuye los derechos de los trabajadores. Observando que todas las organizaciones de trabajadores deben pertenecer a la GFTU y que toda intención de constituir un sindicato debe estar sujeta al consentimiento de esta Federación, la Comisión considera que, aunque en general es en beneficio de los trabajadores y de los empleadores evitar una proliferación de organizaciones competidoras, el derecho de los trabajadores de poder constituir las organizaciones que estimen convenientes, como establece el artículo 2 del Convenio, implica que el pluralismo sindical debería ser posible en todos los casos. La Comisión considera que es importante que los trabajadores puedan cambiar de sindicatos o constituir nuevos sindicatos por motivos de independencia, eficacia, o afinidad ideológica. En consecuencia, la unidad sindical impuesta por la ley, ya sea directa o indirectamente, no está de conformidad con el Convenio (Estudio General de 2012, op. cit., párrafo 92). **La Comisión reitera su solicitud anterior y espera que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias, en plena consulta con los interlocutores sociales, para armonizar la legislación nacional con el artículo 2 del Convenio. Solicita al Gobierno que informe sobre todo progreso realizado a este respecto.**

Artículo 3. Administración financiera de las organizaciones. La Comisión recuerda que sus comentarios anteriores se relacionan con la necesidad de enmendar el artículo 18, a), del decreto legislativo núm. 84, en su forma enmendada por el artículo 4, 5), del decreto legislativo núm. 30, de 1982, con el fin de suprimir las facultades del ministro de establecer las condiciones y procedimientos para la inversión de los fondos sindicales en servicios financieros y en sectores industriales. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual, de conformidad con los derechos que les confiere la Constitución, la GFTU y otros sindicatos son independientes en el plano financiero y tienen el derecho de concluir convenios y contratos de trabajo, con arreglo al artículo 17 de la Ley sobre Organizaciones Sindicales y el derecho de disponer de sus fondos y de sus ingresos, de conformidad con sus decisiones y reglamentos internos. **Lamentando tomar nota de la ausencia de toda nueva evolución en este sentido, la Comisión espera que el Gobierno dé inicio, lo antes posible, a la revisión del artículo 18, a), del decreto legislativo núm. 84, en su forma enmendada por el artículo 4, 5), del decreto legislativo núm. 30, de 1982, en plena consulta con los interlocutores sociales. También solicita al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas o previstas a este respecto.**

Derecho de las organizaciones a elegir libremente a sus representantes. La Comisión solicitó anteriormente al Gobierno que comunicara información específica sobre las medidas adoptadas o contempladas para

derogar o enmendar el artículo 1, 4), de la ley núm. 29 de 1986, que enmienda el decreto legislativo núm. 84, que determina la composición del congreso de la GFTU y de la presidencia de su mesa. La Comisión ha indicado en múltiples ocasiones que corresponde a los estatutos, reglamentos sindicales establecer la composición y la presidencia de la mesa en los congresos sindicales. **Lamentando tomar nota de la ausencia de una nueva evolución en ese sentido, la Comisión espera que el Gobierno adopte, lo antes posible, las medidas necesarias para enmendar o derogar las mencionadas disposiciones, en consulta con los interlocutores sociales, con el fin de garantizar que las organizaciones puedan elegir a sus representantes con plena libertad. Solicita al Gobierno que comunique información acerca de las medidas adoptadas o previstas a este respecto.**

Derecho de las organizaciones a formular sus programas y organizar sus actividades. En sus comentarios anteriores, la Comisión solicitó al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para enmendar las disposiciones legislativas que limitan el derecho de huelga, mediante la imposición de severas sanciones que incluyen la reclusión (artículos 330, 332, 333 y 334 del decreto legislativo núm. 148, de 1949, que promulga el Código Penal). La Comisión observó, además, que, en el capítulo sobre conflictos colectivos laborales de la Ley del Trabajo no se hacía referencia alguna a la posibilidad de que los trabajadores ejercieran su derecho de huelga. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual el artículo 67 de la Ley del Trabajo prevé la protección contra los despidos de los trabajadores sindicalizados por haber participado en actividades sindicales. **Recordando que en el pasado, el Gobierno indicó que la GFTU trabaja en la modificación en la Ley del Trabajo, para garantizar una coherencia con los artículos de la Constitución que confieren a los trabajadores el derecho de huelga, la Comisión espera que se enmiende la ley, para armonizarla con el Convenio, y solicita al Gobierno que comunique información en este sentido. Al tiempo que toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual el sector agrícola se rige en la actualidad por la ley núm. 56, de 2004, la Comisión también solicita al Gobierno que indique si los trabajadores de este sector gozan del derecho de huelga y que identifique las disposiciones legislativas pertinentes.**

Al tiempo que reconoce la complejidad de la situación que prevalece en el terreno, debido a la presencia de grupos armados y de un conflicto armado en el país, la Comisión confía en que el Gobierno no escatimará esfuerzos en armonizar su legislación y su práctica con el Convenio.

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 que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Ámbito de aplicación del Convenio. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que especificara y proporcionara datos relativos a las disposiciones legislativas que confieren a todas las categorías de trabajadores los derechos consagrados en el Convenio: trabajadores independientes, funcionarios, trabajadores domésticos y categorías similares, trabajadores de asociaciones y organizaciones sin ánimo de lucro, trabajadores ocasionales y trabajadores a tiempo parcial cuyas horas de trabajo no exceden de dos horas al día. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que: i) con arreglo al artículo 5, b), de la Ley del Trabajo núm. 17, de 2010, los trabajadores domésticos y categorías similares, los trabajadores de asociaciones y organizaciones sin ánimo de lucro, los trabajadores ocasionales y los trabajadores a tiempo parcial deben regirse por las disposiciones de sus contratos de trabajo, que bajo ninguna circunstancia pueden establecer menos derechos que los que prevé la Ley del Trabajo, incluidas las disposiciones de la Ley de Sindicatos, y ii) los funcionarios públicos se rigen por la Ley Fundamental de Funcionarios del Estado núm. 50, de 2004. **Al tiempo que toma nota de que el artículo 5, b), de la Ley del Trabajo excluye varias categorías de trabajadores de su ámbito de aplicación y se remite exclusivamente al contenido de sus contratos de trabajo individuales, la Comisión solicita al Gobierno que especifique cuál es la disposición legislativa que reconoce el derecho de negociación colectiva. Además, la Comisión pide al Gobierno que indique cuáles son las disposiciones legislativas que regulan el derecho de negociación colectiva de los funcionarios públicos que no prestan servicio en la administración del Estado. Asimismo, solicita al Gobierno que indique si los trabajadores independientes gozan de los derechos que se otorgan en el Convenio y que especifique cuáles son las disposiciones legislativas correspondientes.**

Artículos 1 y 2 del Convenio. Protección adecuada contra actos de injerencia. En comentarios anteriores, al tomar nota de que la Ley del Trabajo, de 2010, no prohíbe expresamente actos de injerencia por parte de las organizaciones de empleadores o de las organizaciones de trabajadores de unas respecto de las otras, la Comisión solicitó al Gobierno que tomara medidas con el fin de adoptar disposiciones claras y precisas que prohíban actos de injerencia, acompañadas de sanciones suficientemente disuasorias. Al tiempo que observa que el Gobierno no proporciona información específica a este respecto, 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, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. Se consideran concretamente actos de injerencia las medidas que tienden 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 (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 194). **Por consiguiente, la Comisión solicita al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que la legislación prohíba de forma explícita todos los actos que abarca el artículo 2 del Convenio, y que contemple sanciones lo suficientemente disuasorias a este respecto.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. La Comisión tomó nota anteriormente de que el artículo 187, c), de la Ley del Trabajo otorga al Ministerio un poder excesivo para oponerse o negarse a registrar un convenio colectivo por cualquier motivo que considere apropiado durante el periodo de treinta días tras la presentación del convenio colectivo, y por lo tanto solicitó al Gobierno que modificara esta disposición con el fin de garantizar plenamente el principio de negociación colectiva libre y voluntaria establecido en el Convenio. Además, señaló que, en virtud del artículo 214 de la Ley del Trabajo, si fracasaba la mediación, cualquier parte podía presentar una solicitud para iniciar la solución del conflicto por medio del arbitraje, y recordó que el arbitraje obligatorio solo era aceptable en relación con funcionarios públicos que prestan servicio en la administración del Estado, los servicios esenciales en el sentido estricto del término, y las crisis nacionales graves. La Comisión observa que el Gobierno solo señala que todas las leyes y las enmiendas correspondientes de la Ley del Trabajo se aprobaron en estrecha consulta con los interlocutores sociales, y reitera que el artículo 187, c), de la Ley del Trabajo tiene por objeto garantizar que los convenios colectivos se ajusten a la ley antes mencionada. **La Comisión solicita una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurar que los artículos 187, c), y 214 de la Ley del Trabajo se armonicen con el Convenio.**

Organismos de arbitraje. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que adoptara medidas para modificar el artículo 215 de la Ley del Trabajo con el fin de asegurar que la composición del tribunal de arbitraje sea equilibrada y cuente con la confianza de las partes en el mecanismo de arbitraje. **Al tiempo que lamenta la falta de progresos a este respecto, la Comisión espera que el Gobierno lleve a cabo, lo antes posible, la enmienda de la disposición mencionada.**

Aplicación del Convenio en la práctica. En sus comentarios anteriores, la Comisión solicitó al Gobierno que indicara las medidas adoptadas para promover y preconizar la elaboración y utilización de procedimientos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores. **Al tiempo que toma nota de que en el artículo 178 de la Ley del Trabajo se hace referencia a la negociación colectiva y el diálogo social, la Comisión solicita al Gobierno qué medidas se han adoptado o contemplado para promover y preconizar la elaboración y utilización de procedimientos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con el fin de regular las condiciones de trabajo por conducto de la negociación colectiva. Asimismo, pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de convenios colectivos vigentes, los sectores a los que se refieren y el número de trabajadores cubiertos.**

Si bien reconoce la complejidad de la situación en el terreno debido al conflicto armado y a la presencia de grupos armados en el país, la Comisión confía en que el Gobierno hará todo lo posible por asegurar que el derecho y la práctica sean conformes al Convenio.

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 libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 2000)

Comentario anterior

Artículos 2 y 3 del Convenio. Derecho de los trabajadores y de los empleadores, sin ninguna distinción, a constituir organizaciones sin previa autorización. Derecho de las organizaciones a organizar sus actividades y a formular sus programas de acción libremente. En su comentario anterior, la Comisión expresó la esperanza de que el Gobierno pusiera su legislación en conformidad con el Convenio y, a este respecto, se refirió a las siguientes cuestiones:

- la necesidad de enmendar el artículo 2, 1), iii), de la Ley de Empleo y de Relaciones Laborales (núm. 6, de 2004) (ELRA), a fin de asegurar que los guardias de prisiones gocen del derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas;
- la necesidad de enmendar el artículo 2, 1), iv), de la ELRA, a fin de indicar claramente que solo los militares del servicio nacional están excluidos del ámbito de aplicación de la Ley;
- la necesidad de enmendar el artículo 76, 3), a), que prohíbe organizar piquetes en apoyo a una huelga o en oposición a un cierre patronal legítimo;
- la necesidad de enmendar el artículo 26,2) de la Ley de la Administración Pública (Mecanismo de Negociación) (núm. 19, de 2003), a fin de ponerla en conformidad con las disposiciones pertinentes de la ELRA que también se aplican a los trabajadores de la administración pública, y
- la necesidad de asegurar que cualquier servicio designado como esencial por el Comité de Servicios Esenciales de conformidad con el artículo 77 de la ELRA se base en la definición estricta del término.

La Comisión toma nota de que, según la indicación general del Gobierno, se realizarán esfuerzos en consulta con los interlocutores sociales y con la asistencia técnica de la OIT a fin de estudiar la mejor manera posible de tomar en consideración los comentarios de la Comisión. En lo referente al derecho de los guardias de prisiones de constituir organizaciones y afiliarse a ellas, la Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, tras las recientes enmiendas legislativas, los guardias de prisiones son reconocidos como funcionarios militares y se rigen por su propia legislación. La Comisión considera que las funciones desempeñadas por esta categoría de funcionarios no justifican su exclusión de los derechos y garantías establecidos en el Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre el derecho de los guardias de prisiones a constituir organizaciones y a afiliarse a ellas, y que transmita copias de las enmiendas arriba mencionadas. La Comisión espera asimismo que el Gobierno proporcione detalles completos sobre las medidas adoptadas en consulta con los interlocutores sociales para poner la legislación en conformidad con el Convenio en lo que respecta a las cuestiones arriba mencionadas.**

En lo tocante a la aplicación práctica de los artículos 4 y 85 de la ELRA, que prohíben acciones de protesta en caso de conflicto respecto del cual existe una solución legal, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que no existe ninguna restricción ni interferencia, y que el objetivo de los procedimientos es garantizar la prevención de daños al público en virtud del artículo 30 de la Constitución. La Comisión considera que, si bien la solución a los conflictos legales que surjan debido a una diferencia en la interpretación de un texto jurídico debería incumbir a los tribunales competentes, expresa su **preocupación** por que la prohibición de todas las acciones de protesta con respecto a los conflictos para los cuales existe una solución legal pueda interferir indebidamente con el ejercicio de los derechos sindicales. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que suministre información sobre la aplicación en la práctica de las disposiciones arriba mencionadas.**

Zanzíbar

Artículos 2 y 3 del Convenio. La Comisión tomó nota anteriormente de que el artículo 2, 2) de la Ley de Relaciones Laborales (núm. 1, de 2005) (LRA) excluía de su ámbito de aplicación a los jueces y a todos los oficiales judiciales; a los miembros de departamentos especiales, y a los trabajadores de la Cámara de Representantes, y pidió al Gobierno que proporcionara las leyes pertinentes que otorgaban a las categorías de trabajadores arriba mencionadas el derecho de sindicación. La Comisión toma nota de las siguientes leyes proporcionadas por el Gobierno: la Ley de la Comisión de Servicios de Departamentos Especiales, num. 6/2007; la Ley Jeshi la Kujenga Uchum núm. 6/2003, y la Ley Kikosi Maalum cha Kuzuia Magendo núm. 1/2003. La Comisión observa que las tres leyes se aplican a los miembros y jueces de departamentos especiales y a las fuerzas que protegen los territorios del Estado, y que ninguna ley hace referencia al derecho de sindicación. **Por consiguiente, la Comisión pide una vez más al Gobierno que garantice que se otorgue el derecho de sindicación a las categorías de trabajadores arriba mencionadas y que proporcione las leyes pertinentes a este respecto.**

La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que enmendara las siguientes disposiciones de la LRA:

- el artículo 42, para que los sindicatos tengan la facultad de gestionar sus fondos sin restricciones indebidas previstas en la legislación;
- el artículo 42, 2), j), para garantizar que los sindicatos no necesiten la aprobación del funcionario del registro en lo que respecta a la institución a la que desean contribuir, y
- el artículo 64, 1) y 2), para que la prohibición del derecho de huelga se extienda únicamente a los funcionarios públicos que ejercen autoridad en nombre del Estado o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término.

La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, se están examinando todas las leyes laborales. La Comisión toma nota asimismo de que el Gobierno solicita la asistencia técnica y financiera de la Oficina. **La Comisión espera que el Gobierno adopte las medidas necesarias en un futuro cercano para emendar las disposiciones arriba mencionadas, en consulta con los interlocutores sociales y con la asistencia técnica de la OIT. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los avances realizados a este respecto.**

La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que indicara si el plazo de preaviso era el mismo para las huelgas que para las acciones de protesta. La Comisión recuerda que, en sus comentarios anteriores, consideró que el plazo de preaviso no debería ser un obstáculo adicional para la negociación, y que en la práctica los trabajadores tuvieran que esperar hasta que este venciera para poder ejercer su derecho de huelga. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual, si bien el plazo de preaviso para las huelgas es diferente del plazo para las acciones de propuesta, se realizarán esfuerzos en consulta con los interlocutores sociales para tener en cuenta las cuestiones planteadas por la Comisión en relación con esto. **La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre todos los avances realizados a este respecto.**

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

Comentario anterior

Ámbito de aplicación del Convenio. La Comisión, en sus comentarios anteriores, pidió al Gobierno que incluyera a los miembros del servicio penitenciario, y excluyera únicamente a los miembros del servicio militar, del ámbito de aplicación de la Ley de Empleo y Relaciones Laborales (núm. 6, de 2004) (ELRA), enmendando los artículos 2, 1), ii) y 2,1), iv), respectivamente. La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, los guardias de prisiones han sido reconocidos como funcionarios militares tras una enmienda introducida en la ley, y se rigen por su propia legislación. La Comisión recuerda que el personal civil en las fuerzas armadas goza de las garantías y derechos establecidos en el Convenio. **La Comisión considera que las funciones desempeñadas por esta categoría de trabajadores no justifican su**

exclusión de las garantías y derechos establecidos en el Convenio, y confía en que el Gobierno adopte las medidas legislativas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para poner la legislación nacional en conformidad con el Convenio.

Artículo 4 del Convenio. Arbitraje obligatorio. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no proporciona información sobre las medidas adoptadas para garantizar que el arbitraje obligatorio en el marco de la negociación colectiva solo sea aceptable en relación con los funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado, los servicios esenciales en el sentido estricto del término y las crisis nacionales agudas. **La Comisión reitera su solicitud anterior de información sobre los progresos realizados a este respecto, en particular enmendando los artículos 17 y 18 de la Ley de la Administración Pública (Mecanismos de Negociación).**

Negociación colectiva en la práctica. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que proporcionara información y estadísticas sobre el número de convenios colectivos firmados y vigentes en el país. La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, entre julio de 2021 y junio de 2022, 32 convenios colectivos concluidos entre el Sindicato de Trabajadores de la Industria y el Comercio en Tanzania (TUICO) y varias empresas en diversos sectores (industrial y de comercio (16), de transporte (1), de bebidas (2), de la educación (1), comercial (6), agrícola (3), de la salud (1), minero (1) y de los textiles (1)) fueron sometidos. El Gobierno añade que existen tres convenios colectivos en Tanzania-Zanzíbar, que cubren a 398 trabajadores en dos sectores. **La Comisión pide al Gobierno que: i) siga proporcionando información en relación con esto, incluidas estadísticas sobre el número total de convenios colectivos vigentes en el país, los sectores afectados, y el número de trabajadores cubiertos, y ii) comunique información sobre las medidas adoptadas para promover la negociación colectiva en los diferentes sectores de la economía.**

Zanzíbar

Artículo 4 del Convenio. Legislación sobre la negociación colectiva. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para: i) enmendar el artículo 57 de la Ley de Relaciones Laborales de 2005 (LRA) con objeto suprimir toda ambigüedad relativa al significado del término «mayoría» y de aclarar que el sindicato más representativo, incluso cuando no represente a más del 50 por ciento de los trabajadores, podrá ejercer en exclusiva el derecho a negociar con el empleador, y ii) enmendar el artículo 54,2),b) de la LRA, a fin de garantizar a los empleados que ocupan puestos directivos los derechos consagrados en el Convenio, e indicar las categorías de trabajadores excluidos en virtud del artículo 54, 2), c). La Comisión toma nota de que, según el Gobierno, se enmendarían las disposiciones pertinentes de las leyes laborales, tras la celebración de consultas con los interlocutores sociales, y que ha solicitado asistencia técnica a la Oficina para examinar y emendar todas las leyes laborales. **La Comisión toma debida nota de esta solicitud de asistencia técnica y confía en que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar el pleno cumplimiento de la legislación con el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Rumania

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

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 la respuesta del Gobierno a las observaciones presentadas por: i) la Confederación Sindical Internacional (CSI), y ii) el Bloque de los Sindicatos Nacionales (BNS), la Confederación de Sindicatos Democráticos de Rumania (CSDR) y la Confederación Nacional Sindical (CNS «CARTEL ALFA») en 2018, en relación con cuestiones examinadas en la presente observación.

Artículo 2 del Convenio. Derecho de los trabajadores a fundar y afiliarse a organizaciones de su elección. Requisitos de umbral. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones de 2018, la CSI señaló que el

artículo 3, 2) de la Ley del Diálogo Social (SDA) impone un requisito mínimo de 15 miembros fundadores de la misma empresa para crear un sindicato. Toma nota asimismo de que, según la CSI, esto constituye una barrera insuperable en un país donde la mayoría de los empleadores son pequeñas y medianas empresas, dado que el 92,5 por ciento de todas las empresas de Rumania emplean a menos de 15 trabajadores y, por lo tanto, este requisito niega a más de 1 millón de trabajadores (42 por ciento de los empleados) el derecho a sindicarse. La Comisión observa que, en sus observaciones, la CNS «CARTEL ALFA», el BNS y la CSDR plantearon preocupaciones similares en relación con los requisitos mínimos de afiliación. Observando que el Gobierno no proporciona sus observaciones a este respecto, la Comisión recuerda que, si bien el establecimiento de un requisito mínimo de afiliación no es, en sí mismo, incompatible con el Convenio, siempre ha considerado que el número mínimo debería mantenerse dentro de límites razonables para no obstaculizar la constitución de organizaciones. También considera que habría que evaluar este criterio en función del nivel al que vaya a constituirse la organización (por ejemplo, a nivel de empresa o de rama de actividad) y la dimensión de la empresa (véase el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 89). **La Comisión pide al Gobierno que, en plena consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, examine los criterios mínimos de afiliación, teniendo en cuenta la elevada prevalencia de pequeñas y medianas empresas en el país, a fin de garantizar el derecho de todos los trabajadores a constituir las organizaciones de su elección y afiliarse a ellas. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Ámbito de aplicación del Convenio. Trabajadores jubilados. La Comisión había recordado anteriormente que la legislación no debía impedir que los trabajadores despedidos y jubilados se afiliaran a organizaciones sindicales, si así lo estimaban conveniente, en particular, cuando hubieran participado en alguna actividad representada por el sindicato. La Comisión toma debida nota de la información del Gobierno según la cual la legislación no prohíbe el mantenimiento de la afiliación ni la elección de la dirección del sindicato en caso de despido o jubilación, ya que la organización sindical y las relaciones con sus miembros se establecen en los estatutos del sindicato de conformidad con el artículo 32 de la ley núm. 62/2011.

Formas de trabajo atípicas. La Comisión observa que, en sus observaciones de 2018, la CSI señala que, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 3 de la SDA, los jornaleros, los trabajadores autónomos y los trabajadores que mantienen relaciones laborales atípicas, que pese a que dichos trabajadores constituyen aproximadamente el 25,5 por ciento de la población total empleada en Rumania, se encuentran excluidos del ámbito de aplicación de la SDA y, por lo tanto, no pueden ejercer sus derechos sindicales. **Recordando que todos los trabajadores y empleadores, sin distinción alguna, tienen el derecho de constituir, y sujetos a la sola condición de observar los estatutos de la organización concernida, de afiliarse a la organización que estimen convenientes, sin autorización previa, la Comisión pide al Gobierno que formule sus observaciones al respecto. La Comisión invita además al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, estudie todas las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores que realizan formas de trabajo atípicas puedan beneficiarse de los derechos sindicales consagrados en el Convenio.**

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar su administración, así como sus actividades. En sus observaciones anteriores, la Comisión había pedido al Gobierno que tomara las medidas para: i) suprimir o enmendar el artículo 2, 2) de la ley SDA, el cual prohíbe a las organizaciones de trabajadores de llevar a cabo actividades políticas, y ii) suprimir o enmendar el artículo 26, 2) de la ley SDA, con el fin de evitar un control excesivo de las finanzas sindicales (poderes otorgados a los órganos administrativos estatales para controlar la actividad económica y financiera así como el pago de deudas al presupuesto del Estado). **Tomando nota de la memoria del Gobierno de que no se han logrado progresos a este respecto, la Comisión pide al Gobierno que adopte medidas para suprimir o enmendar las disposiciones referidas de la SDA, a fin de armonizarlas con el Convenio.**

Con respecto a las consultas realizadas en el Consejo nacional tripartito para el diálogo social con miras a enmendar la SDA, le Comisión trata estas cuestiones en el marco de su observación relativa al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

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: 1958)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas el 1.º de septiembre de 2022 relativas, por una parte, a cuestiones examinadas por la Comisión en sus comentarios anteriores y, por otra, a alegatos de despidos antisindicales. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios al respecto.**

La Comisión toma nota de que, según informaciones de público conocimiento, el 23 de noviembre de 2022 la Cámara de Diputados aprobó una reforma de la Ley de Diálogo Social (SDA) de 2011, que fue transmitida al Presidente de la República para su promulgación. La Comisión observa a este respecto que: i) desde 2012 ha venido señalando la necesidad de revisar la SDA; ii) la misión de asistencia técnica realizada en mayo de 2022 a raíz de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia de 2021 (la Comisión de la Conferencia) fue informada del proceso de reforma en curso e intercambió puntos de vista al respecto con los mandantes tripartitos nacionales, y iii) a solicitud del Gobierno, el proyecto de reforma fue objeto de comentarios técnicos por parte de la Oficina en octubre de 2022. **La Comisión celebra que el Gobierno haya recurrido a la asistencia técnica de la Oficina en la reforma legislativa en curso y pide al Gobierno que proporcione una copia de la ley tan pronto como sea promulgada. La Comisión espera que el contenido de la ley tenga en cuenta los comentarios que ha realizado sobre la SDA.**

La Comisión observa que no se ha recibido la memoria del Gobierno y, por lo tanto, se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. **Observando que la misión de asistencia técnica abarcó los diversos aspectos examinados por la Comisión y por la Comisión de la Conferencia en relación con la aplicación del Convenio, la Comisión invita al Gobierno a que tenga en cuenta los puntos planteados por la misión en la preparación de su próxima memoria.**

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, junio de 2021)

La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en junio de 2021 en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (la Comisión de la Conferencia) relativa a la aplicación del Convenio por Rumania. La Comisión observa que la Comisión de la Conferencia, tras haber tomado nota de que existen problemas considerables en materia de cumplimiento relativos al Convenio en la legislación y en la práctica con respecto a la protección contra la discriminación antisindical y la promoción de la negociación colectiva, pidió al Gobierno que: i) garantizara una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en la legislación y en la práctica de conformidad con el Convenio; ii) recopilara información detallada sobre el número de casos de discriminación antisindical y de injerencia por los empleadores presentados a las diversas autoridades competentes; la duración promedio de los procedimientos pertinentes y sus resultados; en quién recae la carga de la prueba en los casos que afectan a los dirigentes sindicales, así como las sanciones impuestas y las medidas correctivas adoptadas en cada caso; iii) garantizara, en la legislación y en la práctica, que la negociación colectiva con los representantes de los trabajadores no sindicalizados solo tenga lugar en los casos en que no existan sindicatos establecidos en el nivel respectivo, y iv) enmendara la legislación a fin de permitir la negociación colectiva para los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado, de conformidad con el Convenio. La Comisión de la Conferencia también pidió al Gobierno que: i) proporcionara información a la Comisión de Expertos sobre todos los puntos anteriores antes de su siguiente reunión en 2021, y ii) aceptara una misión de asesoramiento técnico de la OIT antes de la siguiente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

La Comisión observa que, en su memoria, el Gobierno reitera básicamente la información ya proporcionada a la Comisión de la Conferencia.

Artículos 1, 2 y 3 del Convenio. Protección efectiva contra los actos de discriminación antisindical y la injerencia. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que: i) adoptara medidas para enmendar la legislación a fin de garantizar que los actos de discriminación antisindical sean objeto de sanciones específicas y disuasorias; ii) indicara quién asume la carga de la prueba en los casos de alegaciones de discriminación antisindical contra los dirigentes sindicales; iii) comunicara información estadística detallada sobre el número de casos de discriminación antisindical y de injerencia del empleador presentados a las diversas autoridades competentes, la duración promedio de los procedimientos y sus resultados, así como las sanciones impuestas y las medidas correctivas adoptadas en esos casos, y iv) velara porque las prácticas antisindicales, y en particular las medidas preventivas, fueran objeto de debates tripartitos. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, tras las consultas celebradas con los interlocutores sociales, el Código del Trabajo fue enmendado en 2020 por la Ley núm. 151/2020 a fin de garantizar el reconocimiento adecuado del acoso, la intimidación y la victimización de los trabajadores y sus representantes, en particular en el ejercicio de los derechos y actividades sindicales legítimos, con sanciones disuasorias impuestas efectivamente. Indica que: i) el artículo 5, 2) del Código del Trabajo, en su forma enmendada, prohíbe explícitamente la discriminación directa o indirecta basada en la afiliación o la actividad sindical; ii) el artículo 59, a) del Código del Trabajo se enmendó para prohibir explícitamente los despidos por motivo de afiliación o actividad sindical, y iii) el artículo 260, 1), r), del Código del Trabajo, en su versión enmendada, prevé que el incumplimiento de las disposiciones del artículo 5, 2) a 9), y del artículo 59, a), se sanciona con multas que oscilan entre 1 000 y 20 000 lei rumanos (equivalentes a 229 y 4 575 dólares de los Estados Unidos, respectivamente). En lo que respecta a la carga de la prueba en los casos de discriminación antisindical contra los dirigentes sindicales, el Gobierno indica que, tal como dispone el artículo 272 del Código del Trabajo, la carga de la prueba en lo que respecta a los conflictos laborales recae en el empleador. La Comisión toma nota de que, a juicio de la CSI, el artículo 260 del Código del Trabajo no permite verificar el grado en que la legislación es eficaz y suficientemente disuasoria. La Comisión también toma nota de la indicación del Gobierno de que, entre enero de 2020 y abril de 2021, no se impusieron multas por violaciones de la legislación relacionadas con la afiliación o la actividad sindical. Por último, la Comisión toma nota de que, en la discusión celebrada en la Comisión de la Conferencia, el Gobierno indicó que el Ministerio de Justicia gestiona las bases de datos de los tribunales y que los datos se recopilan con una nomenclatura particular que no permite al Gobierno identificar el tipo de información estadística solicitada por la Comisión.

La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno. En lo que tocante a las sanciones, la Comisión recuerda la importancia de la legislación que prohíbe que los actos de discriminación sindical vayan acompañados de sanciones disuasorias y de procedimientos rápidos y eficaces. En relación con esto, la Comisión considera que el importe de las multas establecidas en el Código del Trabajo podría no ser suficientemente disuasorio, en particular para las grandes empresas. La Comisión recuerda asimismo que, en lo referente a los despidos antisindicales, el reintegro con una indemnización retroactiva constituye, en ausencia de medidas de prevención, la reparación más eficaz. Por último, la Comisión recuerda la importancia de la información estadística para que el Gobierno cumpla su obligación de prevenir, vigilar y sancionar los actos de discriminación antisindical. ***A la luz de lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que: i) adopte medidas, previa consulta con los interlocutores sociales representativos, con miras a fortalecer las sanciones existentes en los casos de discriminación antisindical con el fin de garantizar su eficacia y su efecto disuasorio, en particular para las grandes empresas; ii) indique si el reintegro es una reparación disponible en los casos de despido por motivo de afiliación o actividad sindical, y iii) recopile y comunique información sobre el número de casos de discriminación antisindical y de injerencia de los empleadores presentados a las diversas autoridades competentes, la duración promedio de los procedimientos pertinentes y sus resultados, y las sanciones impuestas y las medidas correctivas adoptadas en tales casos. Tal como ha mencionado en sus comentarios anteriores, la Comisión pide además al Gobierno que garantice que las prácticas antisindicales, y en particular las medidas preventivas a este respecto, serán objeto de discusiones tripartitas.***

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. La Comisión toma nota de que el caso núm. 3323 relativo, entre otros aspectos, a alegaciones de deficiencias y lagunas en la legislación nacional con respecto a la negociación colectiva fue examinado por el Comité de Libertad Sindical (393.º informe, marzo de 2021). La Comisión toma nota de que el Comité le remitió los aspectos legislativos del caso, relacionados con cuestiones que habían sido objeto de comentarios de esta comisión desde la adopción de la Ley sobre el Diálogo Social (SDA), en 2011.

Negociación colectiva a nivel de empresa. En sus comentarios anteriores, en el contexto de la fuerte disminución de la negociación colectiva en el país tras la adopción de la SDA, la Comisión tomó nota de que una serie de aspectos de la SDA y su aplicación planteaban problemas de compatibilidad con el Convenio. La Comisión tomó nota en particular del alto umbral de representatividad requerido para negociar a nivel de empresa (el 50 por ciento más uno de los trabajadores de la empresa) y del hecho de que la SDA permitía a los representantes de los trabajadores electos negociar colectivamente para la totalidad de los trabajadores de la empresa. En su último comentario, al tiempo que tomó nota de la indicación del Gobierno de que, tras una enmienda de 2016 al artículo 134, 2), de la Ley, la negociación con representantes electos era posible actualmente en ausencia de un sindicato, la Comisión tomó nota con preocupación de los datos estadísticos proporcionados por la CSI, según los cuales el 86 por ciento de todos los convenios colectivos firmados eran concluidos por representantes de los trabajadores electos y solo el 14 por ciento por sindicatos. Sobre esta base, la Comisión había pedido al Gobierno que enmendara el umbral aplicable a las negociaciones a nivel de empresa a fin de promover efectivamente la negociación colectiva, que aclarara si los poderes de negociación otorgados a los representantes de los trabajadores electos existían únicamente cuando no había ningún sindicato, y que formulara comentarios sobre las estadísticas proporcionadas por la CSI.

En lo que respecta a los umbrales de representatividad establecidos por la legislación con respecto a la negociación colectiva a nivel de empresa, la Comisión toma nota de que, en sus respuestas al CLS, el Gobierno aclaró que la negociación voluntaria no está supeditada a la representatividad de las organizaciones, ya que los sindicatos minoritarios tienen el derecho de negociar colectivamente apoyándose en el reconocimiento mutuo y pueden concluir convenios colectivos aplicables a los miembros de las partes signatarias. La Comisión toma nota de las observaciones de la CSI a este respecto, según las cuales, si bien el Gobierno indica que nada impide a los sindicatos negociar para sus miembros a nivel de empresa, dada su falta de representatividad, los acuerdos alcanzados no tienen un efecto *erga omnes*. En relación con el impacto de las negociaciones entabladas por los representantes de los trabajadores electos sobre el derecho de negociación colectiva reconocido por el Convenio a los sindicatos, la Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere a un proyecto de revisión de la SDA que está siendo adoptado en la actualidad, pero no formula comentarios sobre las observaciones de la CSI de que la gran mayoría de los convenios colectivos seguirán siendo firmados por representantes de los trabajadores electos en detrimento de los sindicatos. La Comisión toma nota a este respecto de que, en sus observaciones de 2021, la CSI añade que: i) si bien el Gobierno señala que la negociación colectiva a través de representantes electos solo es posible si las empresas no tienen un sindicato representativo, el hecho de que el umbral de representatividad requerido sea del 50 por ciento más uno significa en la práctica que en la mayoría de las empresas los representantes electos son los que negocian, en lugar de los sindicatos, que no alcanzan ese umbral; ii) los representantes electos han concluido más del 92 por ciento de los convenios colectivos en el sector privado, y iii) el procedimiento para elegir representantes no permite a los sindicatos presentar listas cuando están afiliados a una federación a nivel de rama.

La Comisión recuerda que, tal como dispone el Convenio, la negociación colectiva con actores no sindicales solo debería ser posible cuando no existen sindicatos en el nivel respectivo. La Comisión recuerda asimismo que, en virtud del *artículo 4* del Convenio, el Gobierno tiene la obligación de promover efectivamente la negociación colectiva libre y voluntaria de una manera adecuada a las condiciones nacionales. **Al tiempo que expresa su preocupación por las indicaciones persistentes de un nivel muy bajo de cobertura de negociación y tomando nota de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en**

lo relativo al caso núm. 3323, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para promover la negociación colectiva entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y que garantice que la existencia de representantes de los trabajadores electos no se utilice para socavar la posición de las organizaciones de trabajadores en cuestión. En relación con esto, la Comisión pide concretamente al Gobierno que: i) especifique la manera en que el reconocimiento mutuo entre un empleador y un sindicato minoritario mencionado por el Gobierno tiene lugar en la práctica; ii) proporcione información sobre el número de convenios colectivos concluidos a nivel de empresa, indicando los concluidos por sindicatos minoritarios en nombre de sus propios miembros; iii) aclare si, en virtud del artículo 134, 2) de la SDA, los poderes de negociación solo se otorgan a los representantes de los trabajadores electos cuando no haya ningún sindicato en el nivel respectivo, y iv) adopte las medidas necesarias para garantizar que los acuerdos concluidos con representantes electos antes de la enmienda de 2016 a la SDA no tengan el efecto de seguir socavando la posición de los sindicatos.

Negociación colectiva a nivel sectorial y nacional. La Comisión recuerda que, en sus comentarios anteriores, tomó nota de la información proporcionada tanto por el Gobierno como por los sindicatos relativa a la fuerte disminución del número de convenios colectivos sectoriales tras los cambios introducidos por la SDA. Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para enmendar los umbrales de representatividad, a fin de promover efectivamente la negociación colectiva a todos los niveles. La Comisión toma nota de la ausencia de información específica por parte del Gobierno a este respecto. Al tiempo que toma debida nota de las conclusiones y recomendaciones del CLS en lo relativo al caso núm. 3323, la Comisión recuerda una vez más que la negociación colectiva debería ser posible a todos los niveles, y que el Gobierno tiene la obligación de garantizar la promoción efectiva de la negociación colectiva de una manera adecuada a las condiciones nacionales. **Por consiguiente, la Comisión reitera su solicitud al Gobierno de que revise, en consulta con los interlocutores sociales representativos, los umbrales y las condiciones pertinentes, a fin de garantizar que la negociación colectiva sea posible efectivamente a todos los niveles, incluidos los niveles sectorial y nacional. La Comisión pide asimismo al Gobierno que proporcione información sobre la evolución del número de convenios colectivos firmados a diferentes niveles por encima del de la empresa, así como sobre la cobertura total de la negociación colectiva en el país.**

Rwanda

**Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
(ratificación: 1988)**

[Comentario anterior](#)

Artículos 2 y 3 del Convenio. **Derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción, de constituir las organizaciones que estimen convenientes y derecho de las organizaciones de organizar sus actividades y formular su programa de acción. Funcionarios públicos.** La Comisión toma nota con **interés** de que el Gobierno indica que, en virtud del artículo 49 de la Ley núm. 017/2020 de octubre de 2020 que establece el Estatuto General de los Funcionarios Públicos, los funcionarios públicos pueden constituir el sindicato que estimen conveniente o afiliarse a él de conformidad con la legislación pertinente. La Comisión toma nota asimismo de que, en virtud de los artículos 3 y 4 de la Ley, una institución pública puede solicitar registrarse por un estatuto especial, establecido por un decreto del Primer Ministro. Si bien el estatuto especial se limita a ciertas modalidades establecidas en el artículo 4, la Comisión toma nota de que las autoridades competentes pueden permitir que estas modalidades incluyan cualquier otro elemento adicional, con la salvedad del salario y de las prestaciones. **La Comisión pide al Gobierno que indique si se han establecido estatutos especiales en relación con una determinada categoría de funcionarios públicos y, en su caso, si dichos estatutos contienen limitaciones específicas. La Comisión pide asimismo al Gobierno que adopte las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para emendar**

el artículo 4, a fin de garantizar que el establecimiento de un estatuto especial no prive a los funcionarios públicos de sus derechos consagrados en el Convenio.

Derecho de elegir libremente sus representantes. Plazos para el registro. Antecedentes judiciales. La Comisión toma nota de que, en virtud de la Orden Ministerial núm. 02/MIFOTRA/22 de agosto de 2022, el plazo para tramitar la solicitud de registro de un sindicato o de una organización de empleadores se ha reducido de 90 a 60 días. Sin embargo, la Comisión considera que esto sigue representando un procedimiento de registro prolongado que puede suponer un grave obstáculo para la constitución de organizaciones sin autorización previa, tal como se prevé en el artículo 2 del Convenio. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que considere revisar el Decreto Ministerial núm. 02/MIFOTRA/22 de agosto de 2022 relativo al registro de sindicatos y de organizaciones de empleadores con miras a seguir reduciendo el periodo de registro de tal manera que no equivalga a un requisito de «autorización previa», y que proporcione información sobre todos los avances realizados a este respecto.**

La Comisión recuerda que había solicitado anteriormente al Gobierno que enmendara el artículo 3, 5) del Decreto Ministerial núm. 11, de septiembre de 2010, conforme al cual, para que se registre una organización profesional de empleadores o de trabajadores, esta debe poder demostrar que sus representantes no hayan sido nunca condenados por delitos con penas de prisión superiores o iguales a seis meses. La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera que toda persona que dirige a otras tiene el deber de demostrar su integridad, y que una persona que ha cometido un delito castigado con una pena de prisión de al menos seis meses ya no es una persona con integridad. La Comisión recuerda una vez más que la condena por un acto que, por su naturaleza, no ponga en tela de juicio la integridad del interesado y no presente verdaderos riesgos para el ejercicio de las funciones sindicales, no debe constituir un motivo de descalificación para ser elegido dirigente sindical. **Por consiguiente, la Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para enmendar el artículo 3, 5) del Decreto Ministerial núm. 11, en consonancia con lo indicado 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: 1988)

[Comentario anterior](#)

Artículos 1 y 2 del Convenio. Protección adecuada contra la discriminación antisindical y la injerencia. En sus comentarios anteriores, la Comisión lamentó tomar nota de que el nuevo Código del Trabajo (Ley núm. 66/2018, de 30 de agosto de 2018) no contenía, más allá del despido de los representantes sindicales, disposiciones específicas que prohibieran y castigaran los actos de discriminación antisindical y de injerencia, por lo que brindaba menos protección que la legislación derogada. La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, la Ley núm. 68/2018 de agosto de 2018 que determina los delitos y las sanciones en general prevé, en su artículo 284, que toda persona investida de autoridad pública o responsable de una misión de servicio público que ordene realizar o realice personalmente un acto que viola la libertad individual, salvo cuando esté previsto por la legislación, comete un delito y podrá ser condenada a una pena de prisión de entre tres y cinco años. La Comisión observa que, además de ser muy genérica con respecto al tipo de delitos cubiertos, el ámbito de aplicación de esta disposición es limitado en lo referente a los autores de los delitos, ya que no se aplica a la mayoría de los empleadores privados. En estas circunstancias, la Comisión recuerda que, a fin de garantizar el pleno cumplimiento del Convenio, la legislación también debe abarcar a los empleadores privados y brindar protección explícita contra todos los actos de discriminación antisindical y de injerencia. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que la legislación vigente abarque a los empleadores privados y brinde protección adecuada y explícita contra todos los actos de discriminación antisindical y de injerencia, incluida la imposición de sanciones efectivas y suficientemente disuasorias. La Comisión pide al Gobierno que comunique información en su próxima memoria sobre todo progreso realizado a este respecto.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. La Comisión toma debida nota de la Orden Ministerial núm. 001/19.20, de marzo de 2020, relativa a los servicios de inspección del trabajo proporcionados por el Gobierno. La Comisión toma nota de que, si un inspector del trabajo no soluciona un conflicto laboral colectivo, el inspector remite el conflicto al Ministro encargado del trabajo, que a continuación lo somete al Consejo Nacional del Trabajo (artículo 15), el cual dicta un reglamento especial que determina las modalidades para el establecimiento del comité de arbitraje y su funcionamiento (artículo 17). El Consejo Nacional del Trabajo, tras recibir el conflicto laboral colectivo del Ministerio encargado del Trabajo, establece un comité de arbitraje para solucionar el conflicto laboral colectivo (artículo 18). **Al tiempo que recuerda que el recurso al arbitraje obligatorio ha sido eliminado por el nuevo Código del Trabajo, la Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre el reglamento especial que determina las modalidades para el establecimiento del comité de arbitraje y su funcionamiento, a fin de garantizar que las normas aplicables a la solución de conflictos laborales colectivos, a través del Consejo Nacional del Trabajo, sean plenamente conformes con el principio de negociación colectiva libre y voluntaria establecido por el Convenio.**

Remitiéndose a sus comentarios anteriores en virtud del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), la Comisión recuerda que, con arreglo al artículo 3 de la Ley núm. 66/2018 de agosto de 2018 que reglamenta el trabajo, por «convenio colectivo» se entiende un acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo o a cualesquiera otros intereses mutuos entre las organizaciones de trabajadores o los representantes de los trabajadores en los casos en que no haya dichas organizaciones e trabajadores, por una parte, y uno o varios empleadores u organizaciones de empleadores, por otra. A juicio de la Comisión, dicha definición podría ser demasiado restrictiva y excluir a ciertas categorías de trabajadores. La Comisión toma nota de que, según el Gobierno, en virtud del artículo 32 de la Constitución de Rwanda, los sindicatos y las asociaciones de empleadores tienen el derecho a negociar colectivamente, y pueden celebrar acuerdos generales o específicos que regulan sus relaciones de trabajo. La Constitución reconoce estos derechos a todas las categorías de sindicatos y asociaciones de empleadores, y no establece ninguna distinción basada en la situación contractual de los trabajadores. Al tiempo que toma nota de esta información, la Comisión recuerda que el reconocimiento del derecho de negociación colectiva es de amplio alcance y debería por ejemplo cubrir a todos los trabajadores independientes. La Comisión toma nota además de que, en virtud del artículo 2 de la Ley núm. 66/2018, la negociación colectiva se aplica a los trabajadores independientes, pero solo con respecto a la seguridad y salud en el trabajo. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre la manera en que se reconoce el derecho de negociación colectiva a todas las categorías de trabajadores, con independencia de su situación contractual y del tema cubierto por la negociación colectiva.**

En lo tocante al procedimiento de extensión de los convenios colectivos aplicables al menos a dos tercios (2/3) del número de trabajadores o empleadores que representen a la categoría de profesión (de conformidad con el artículo 95 del nuevo Código del Trabajo), la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que su aplicabilidad depende de las propias organizaciones y que, hasta la fecha, existen algunos convenios colectivos, pero todavía no se han extendido. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la aplicación en la práctica del artículo 95 del nuevo Código del Trabajo.**

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

Saint Kitts y Nevis

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 2000)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de que, en su memoria sobre el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Gobierno indica que el proyecto del nuevo

Código del Trabajo se encuentra en su segunda fase, pero que aún no ha sido aprobado, debido principalmente a la pandemia de COVID-19, y que espera que entre en vigor a finales de 2023.

Legislación. Artículos 1, 2 y 4 del Convenio. La Comisión recuerda que en su comentario anterior había pedido al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que la legislación: i) ofrezca una protección adecuada mediante sanciones disuasorias contra todos los actos de discriminación antisindical en el momento de la contratación y durante el transcurso del empleo; ii) contenga disposiciones específicas que establezcan explícitamente procedimientos de recurso rápidos, junto con sanciones efectivas y disuasorias contra los actos de injerencia, y iii) reconozca y regule explícitamente el derecho de negociación colectiva. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que ha emitido una notificación del Gabinete a la autoridad competente para que se examinen las preocupaciones planteadas por la Comisión. **Destacando la importancia de la actual redacción del nuevo Código del Trabajo, la Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para asegurar la adopción de una legislación laboral que esté en plena conformidad con el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier novedad a este respecto y recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.**

Promoción de la negociación colectiva en la práctica. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en abril de 2022, se firmó el convenio colectivo más reciente entre un importante actor del sector manufacturero y el Sindicato de Trabajadores de Saint Kitts y Nevis, un convenio cuyas condiciones y términos afectarán a entre 100 y 150 trabajadores. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre el número de convenios colectivos concertados y en vigor, los sectores interesados y el número de trabajadores cubiertos por esos convenios. La Comisión pide además al Gobierno que proporcione información sobre las medidas específicas adoptadas para promover la negociación colectiva en los diferentes sectores de la economía.**

San Vicente y las Granadinas

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

Comentario anterior

Artículos 2 y 3 del Convenio. En su comentario anterior, la Comisión se refirió a la necesidad de modificar los artículos 11, 3), y 25 de la Ley de Sindicatos (TUA) con el fin de eliminar la autoridad discrecional del registrador respecto de la inscripción de sindicatos, y limitar los poderes del registrador para llevar a cabo investigaciones en las cuentas de los sindicatos. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, tras una serie de consultas con los interlocutores sociales, el proyecto de ley de relaciones del trabajo revisado se encuentra ante el Consejo de Ministros. Según el Gobierno, el proyecto de ley revisado aborda las cuestiones mencionadas y, una vez promulgado, deroga la TUA. La Comisión saluda los artículos 16 y 19 del proyecto de ley de relaciones del trabajo, por los que se suprimiría la autoridad discrecional del registrador en relación con la inscripción de sindicatos y se limitarían las facultades del registrador a la recepción de un informe financiero anual de las organizaciones. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los avances relativos a la aprobación del proyecto de ley de relaciones del trabajo, el cual espera que esté en plena conformidad con el Convenio, y le solicita que proporcione un ejemplar de la ley, una vez adoptada.**

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: 1998)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, tras una serie de consultas con los interlocutores sociales, se ha presentado al Gabinete un proyecto de ley de relaciones laborales revisado.

Según el Gobierno, una vez promulgado, el proyecto de ley revisado derogará la Ley de Sindicatos de 1950.

Ámbito de aplicación del Convenio. El Gobierno toma nota de que el proyecto de ley de relaciones laborales excluye de su ámbito de aplicación a los trabajadores que no tienen un contrato de trabajo (artículo 2, 1). **Recordando que, con las únicas excepciones posibles establecidas en los artículos 5 y 6 del Convenio (fuerzas armadas, policía y funcionarios públicos que trabajan en la administración del Estado), el Convenio cubre a todos los trabajadores, la Comisión pide al Gobierno que modifique el proyecto de ley para garantizar que la legislación sea aplicable a todos los trabajadores, independientemente de su situación contractual, incluidos los trabajadores independientes y subcontractados y los trabajadores sin contrato de trabajo.**

Artículos 1 y 2 del Convenio. Protección contra los actos de discriminación antisindical e injerencia. En su comentario anterior, la Comisión expresó la esperanza de que la revisión del proyecto de ley de relaciones laborales conduciría a la adopción de una legislación que proporcionara protección a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra los actos de injerencia de unos en los asuntos de los otros, protección contra los actos de discriminación antisindical, así como el fomento de la negociación colectiva en los sectores público y privado.

La Comisión saluda los artículos 7 y 8 del proyecto de ley, que se refieren respectivamente a la protección contra los actos de discriminación antisindical y a la protección contra los actos de injerencia de los empleadores. La Comisión observa que ambos artículos contemplan la imposición de sanciones en caso de infracción de dichas protecciones. **Saludando los dos artículos del proyecto revisado de ley de relaciones laborales, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre si el carácter antisindical del despido o de cualquier otro acto del empleador da lugar también a la reincorporación del trabajador en las condiciones de trabajo o empleo aplicables antes del acto antisindical.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. La Comisión saluda las partes III y IV del proyecto de ley, que destacan el deber de las partes de negociar de buena fe, así como la aplicabilidad de los convenios colectivos. La Comisión toma nota de que, de conformidad con el artículo 27, 1), un sindicato que afirme tener la mayoría de los miembros activos (afiliados que hayan cumplido con todas las obligaciones respecto a su sindicato), que pertenecen a una unidad de negociación, puede presentar una solicitud al órgano tripartito para obtener la certificación como agente negociador exclusivo de la unidad de negociación. Además, señala la ausencia de una disposición que reglamente el caso en que ninguna organización posea la mayoría necesaria para ser certificada como agente negociador exclusivo de la unidad de negociación. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los derechos de negociación colectiva de los sindicatos minoritarios cuando ningún sindicato cumpla los requisitos para convertirse en agente negociador exclusivo.**

Promoción de la negociación colectiva en la práctica. **La Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre las medidas adoptadas para promover la negociación colectiva tanto en el sector público como en el privado. La Comisión también solicita al Gobierno que proporcione información sobre el número de convenios colectivos celebrados y en vigor, los sectores interesados y el número de trabajadores cubiertos por esos convenios.**

La Comisión confía que el proyecto de ley de relaciones laborales se apruebe a la mayor brevedad y que estos comentarios se tengan en cuenta para dar pleno efecto al Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos realizados a este respecto.

Santa Lucía

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1980)

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 con **profunda preocupación** que la memoria del Gobierno, debida desde 2015, no se ha recibido. Habida cuenta del llamamiento urgente realizado al Gobierno en 2020, la Comisión procede al examen de la aplicación del Convenio en base a la información a su disposición. La Comisión recuerda que había planteado cuestiones relativas al cumplimiento del Convenio en una observación y solicitud directa en solicitudes de larga data de información sobre la aplicación de los derechos garantizados en el Convenio respecto al personal del servicio de bomberos, personal penitenciario y funcionarios públicos. **Al no haber recibido ninguna observación adicional de los interlocutores sociales ni tener a su disposición ninguna indicación de progreso en estas cuestiones pendientes, la Comisión se remite a la Observación y Solicitud Directa previa adoptada en 2020 e insta al Gobierno a que proporcione una respuesta completa al respecto. Con este fin la Comisión recuerda que el Gobierno puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT.**

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 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 con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno, debida desde 2015. A la luz del llamamiento urgente que realizó el Gobierno en 2020, la Comisión procede a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de las informaciones que tiene a su disposición. La Comisión recuerda que ha planteado cuestiones relativas al respeto del Convenio en una observación, en particular una solicitud de larga data al Gobierno para que garantice que la legislación nacional reconozca expresamente el derecho de negociación colectiva al personal penitenciario y a los servicios de extinción de incendios. **Al no recibir ninguna observación de parte de los interlocutores sociales, y sin tener a su disposición indicación alguna de progreso sobre estas cuestiones pendientes, la Comisión se remite a su observación previa, adoptada en 2020, e insta al Gobierno a que aporte una respuesta completa. Con este fin la Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT.**

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 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 adecuada contra la discriminación antisindical y la injerencia. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que la legislación prevea sanciones lo suficientemente eficaces y disuasorias para los actos de discriminación antisindical y de injerencia. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el nuevo Código del Trabajo, adoptado en 2019, no ha introducido ningún cambio a este respecto, pero que sigue conteniendo una serie de disposiciones específicas que dan aplicación a los *artículos 1 y 2* del Convenio. A este respecto, la Comisión observa que la legislación vigente: i) prohíbe ampliamente los actos de discriminación e injerencia antisindical; ii) contiene normas para ajustar la carga de la prueba con el fin de facilitar la determinación de la existencia de discriminación antisindical; iii) establece una protección reforzada para los representantes sindicales y los

candidatos al puesto de representante contra los actos de discriminación antisindical; iv) prevé la reincorporación de los trabajadores en caso de despido ilegal, y v) establece multas y penas de prisión en caso de actos de injerencia antisindical. La Comisión toma buena nota de todo esto. No obstante, sigue observando que el Código del Trabajo no contiene disposiciones que prevean sanciones específicas para los actos de discriminación antisindical que afectan a los trabajadores que no son representantes sindicales o candidatos al puesto de representante. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que la legislación prevea sanciones eficaces y disuasorias para los actos de discriminación antisindical que se apliquen a todos los trabajadores cubiertos por el Convenio. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier progreso realizado a este respecto en su próxima memoria.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. Ausencia de un marco jurídico para el ejercicio del derecho de negociación colectiva y ausencia de negociación colectiva en la práctica. La Comisión había expresado su preocupación ante la ausencia de convenios colectivos en el país, y puso de relieve que la ausencia de un marco jurídico puede dificultar el ejercicio del derecho de negociación colectiva. La Comisión toma nota de que, si bien el Gobierno señala que su legislación todavía no ofrece un marco legal para la negociación colectiva, reconoce la necesidad de facilitar el proceso de negociación colectiva en el país para revertir la situación actual e indica que se han celebrado reuniones del Consejo Nacional de Concertación Social. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias, tanto en la legislación como en la práctica, para alentar y promover el desarrollo y la utilización de la negociación colectiva. También le pide que proporcione información sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto.**

La Comisión reitera que la asistencia técnica de la Oficina está a disposición del Gobierno en relación con las diversas cuestiones planteadas en esta observación.

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

Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) (ratificación: 2005)

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 **lament**a que en la memoria del Gobierno no se responda a las cuestiones planteadas en los comentarios que formula desde hace muchos años sobre la aplicación de varias disposiciones básicas del Convenio. **La Comisión se ve obligada a reiterar estas cuestiones e insta firmemente al Gobierno a adoptar todas las medidas necesarias sobre cada uno de los puntos siguientes.**

Artículo 4 del Convenio. Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical. La Comisión tomó nota con anterioridad de que el Gobierno había informado que no existe una legislación que sancione los actos de discriminación antisindical. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se adopten disposiciones legales que contemplen sanciones suficientemente eficaces y disuasivas por los actos de discriminación antisindical.**

Artículo 5. Protección adecuada contra los actos de injerencia. La Comisión tomó nota con anterioridad de que la legislación no prevé sanciones por actos de injerencia. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se adopten disposiciones legales que prevean sanciones suficientemente eficaces y disuasivas por los actos de injerencia cometidos en contra de las organizaciones sindicales de funcionarios.**

Artículo 8. Solución de los conflictos colectivos. La Comisión tomó nota con anterioridad de que el artículo 11 de la Ley sobre la Huelga prevé el arbitraje obligatorio, pero constató que la legislación no establece ningún mecanismo de mediación ni de conciliación en caso de conflicto entre las partes. La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que las cuestiones relativas a la mediación en conflictos en la administración pública son competencia de la Dirección de la Administración Pública y no de la Dirección del Trabajo. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que proporcione informaciones adicionales sobre la solución de los conflictos colectivos en la administración pública y, en particular, que informe respecto a si la ley antes mencionada se aplica a los empleados de la administración pública. También le pide que proporcione información detallada sobre los mecanismos de mediación que son de la competencia de la Dirección de la Administración Pública.**

Recordando que el Gobierno puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina, la Comisión confía en que en un futuro próximo, el Gobierno adopte las medidas necesarias.

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

Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) (ratificación: 2005)

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 5 del Convenio. Negociación colectiva en la administración pública. La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno indica que la negociación colectiva no se aplica a la función pública. **La Comisión pide al Gobierno que indique qué obstáculos impiden la aplicación de la negociación colectiva a los funcionarios públicos y que tome todas las medidas a su alcance para que se posibilite y fomente la negociación colectiva en la función pública a efectos de dar aplicación al artículo 5 del Convenio.**

Marco jurídico para el ejercicio de la negociación colectiva. La Comisión toma nota de que, en el marco de la aplicación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Gobierno informa que el proyecto de ley sobre régimen jurídico de la negociación colectiva sigue sin adoptarse. **La Comisión pide al Gobierno que informe sobre el proceso legislativo en curso y espera firmemente que se tomen todas las medidas apropiadas para el establecimiento de la reglamentación necesaria para el fomento de la negociación colectiva.**

Artículo 6. Mediación. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la Dirección de Trabajo del Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales actúa únicamente como mediador de conflictos entre empleadores y trabajadores en el sector privado.

Artículo 7. Consulta y negociación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Comisión había recordado al Gobierno en comentarios anteriores que en virtud del Convenio se tiene que fomentar la consulta y la negociación con las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores más representativas, en el proceso de determinación de las reglas de procedimiento de la negociación colectiva. **La Comisión vuelve a pedir al Gobierno que tome medidas en este sentido.**

Aplicación práctica. La Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno en el sentido de que actualmente no existen convenciones colectivas en el país en razón de su dimensión geográfica. **La Comisión expresa su preocupación al respecto e invita nuevamente al Gobierno a solicitar la asistencia técnica de la OIT para solucionar este importante problema.**

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)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal (CNTS) y de la Unión Nacional de Sindicatos Autónomos de Senegal (UNSAS), recibidas en agosto de 2022, relativas a los puntos ya examinados por la Comisión.

Puesta en conformidad de la legislación con el Convenio. Al tiempo que toma nota de la información relativa al proceso de reforma del Código del Trabajo y de la asistencia técnica de la Oficina prestada con este fin, la Comisión **lamentando profundamente** tomar nota una vez más de que el Gobierno no ha realizado ningún progreso en lo que respecta a la puesta en conformidad de la legislación con el Convenio, y que no cesa de reiterar que las recomendaciones de la Comisión se tendrán en cuenta en el marco de la reforma en curso. **En estas condiciones, la Comisión se ve obligada a recordar a continuación los puntos esenciales de sus recomendaciones, y confía en que la reforma emprendida permita, en un futuro cercano, hacer plenamente efectivas las disposiciones del Convenio.**

Artículo 2 del Convenio. Derecho sindical de los menores. La Comisión insta enérgicamente al Gobierno a que indique todo progreso realizado para modificar el artículo 11 del Código del Trabajo a fin de que los menores puedan afiliarse libremente a un sindicato cuando hayan alcanzado la edad mínima de acceso al empleo, tal como prevé el Código del Trabajo.

Artículos 2, 5 y 6. Derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes, sin autorización previa. La Comisión insta al Gobierno a que adopte sin demora medidas encaminadas a derogar las disposiciones legislativas que limitan la libertad de los trabajadores para constituir sus propias organizaciones (disposiciones de la Ley núm. 76-28, de 6 de abril de 1976, retomadas por el artículo L.8 del Código del Trabajo), y en particular las disposiciones relativas a la moralidad y la capacidad de los dirigentes sindicales, o que otorgan de hecho a las autoridades un poder de aprobación previa discrecional, en contradicción con el Convenio.

Artículo 3. Derecho de las organizaciones a ejercer libremente sus actividades y a formular su programa de acción. Movilización en caso de huelga. La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas oportunas para que el decreto de aplicación del artículo L.276 del Código del Trabajo solo autorice la movilización de los 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 insta al Gobierno a que adopte las medidas oportunas para limitar las restricciones previstas en el artículo L.276 del Código del Trabajo, a fin de que estas se apliquen únicamente en los casos en que las huelgas pierdan su carácter pacífico o en los casos en que se menoscabe el respeto de la libertad de trabajo de los no huelguistas, así como el derecho de la dirección de la empresa a acceder a los locales.

Artículo 4. Disolución por vía administrativa. La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas oportunas para modificar la legislación, a fin de que la disolución de las asociaciones sediciosas, prevista por la Ley núm. 65-40, de 22 de mayo de 1965, sobre las asociaciones, no pueda aplicarse de ninguna manera a las organizaciones profesionales.

Derechos sindicales del personal de aduanas. Con referencia a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en el caso núm. 3209 (384.º informe, marzo de 2018), la Comisión pide nuevamente al Gobierno que indique las medidas adoptadas o previstas para modificar el artículo 8 de la Ley núm. 69-64 relativa al Estatuto del Personal de Aduanas, a fin de eliminar todo obstáculo para el ejercicio de los derechos sindicales.

Serbia

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
(ratificación: 2000)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos Autónomos de Serbia (CATUS), transmitidas con la memoria del Gobierno, en las que se alegan dificultades para establecer organizaciones sindicales en la práctica debido a los complejos y largos procedimientos. **La Comisión pide al Gobierno que presente sus comentarios al respecto.**

Artículo 2 del Convenio. Derecho de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas sin autorización previa. La Comisión recuerda que durante varios años ha estado formulando comentarios sobre la necesidad de enmendar el artículo 216 de la Ley del Trabajo, que dispone que las organizaciones de empleadores pueden ser creadas por empleadores con no menos del 5 por ciento del número total de empleados en una determinada rama, grupo, subgrupo, línea de negocio o territorio de una unidad territorial, con el fin de establecer un número mínimo razonable de miembros. A este respecto, la Comisión tomó nota de que el Gobierno indicaba que los comentarios de la Comisión sobre el artículo 216 se tendrían en cuenta en el curso de la enmienda de la

Ley del Trabajo. La Comisión **lamenta** que el Gobierno se limite a reiterar la información que había proporcionado anteriormente, concretamente que el Ministerio de Trabajo, Empleo, Asuntos Sociales y Veteranos tiene la intención de enmendar la Ley del Trabajo en el contexto de una mayor armonización de la legislación con el acervo de la Unión Europea y las normas internacionales de la OIT. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para agilizar el proceso de enmienda de la Ley del Trabajo, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de reducir el número mínimo de empleados requerido para la creación de organizaciones de empleadores. 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.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 2000)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos Autónomos de Serbia (CATUS) y de la Asociación Serbia de Empleadores (SAE), transmitidas junto con la memoria del Gobierno, sobre la aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión también toma nota de que la CATUS alega que determinados convenios colectivos, en particular los celebrados con el Estado como empleador, reducen los derechos legales de los trabajadores. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios a este respecto.**

La Comisión toma nota de los comentarios del Gobierno en respuesta a las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Confederación de Sindicatos «Nezavisnost», y la CATUS, recibidos en 2018, en los que se denuncian, en particular, discriminación antisindical y falta de respeto de la buena fe en las negociaciones colectivas. Asimismo, la Comisión toma nota de las respuestas del Gobierno sobre la legislación aplicable, pero observa que no proporciona información con respecto a las alegaciones específicas planteadas en las respectivas observaciones. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios a este respecto.**

Asimismo, la Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha respondido a las observaciones anteriores de las siguientes organizaciones de trabajadores y de empleadores: i) la CATUS y el Sindicato de Empleados Judiciales de Serbia (TUJES) (2013); ii) la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la SAE (2013); iii) la Unión de Empleadores de Serbia (UES) (2012 y 2014); iv) la CSI (2015), y v) Nezavisnost (2012) y la Confederación de Sindicatos Libres (2012). **La Comisión insta al Gobierno a que presente sus comentarios sobre las observaciones pendientes de los interlocutores sociales que se han mencionado y confía en que mostrará una mayor cooperación en el futuro.**

Artículo 1 del Convenio. Protección contra la discriminación antisindical en la práctica. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que transmitiera información más detallada sobre los casos de discriminación antisindical tramitados por el Comisionado para la Protección de la Igualdad, así como información sobre la inspección del trabajo y los procedimientos judiciales relacionados con los casos de discriminación antisindical, la duración promedio de los mismos y sus resultados. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica los registros del Comisionado relacionados con casos de discriminación antisindical: i) desde junio de 2021 hasta junio de 2022, la afiliación o actividad sindical se invocó como motivo de discriminación en cuatro casos, de los cuales uno sigue en curso, mientras que los procedimientos de los otros tres casos se suspendieron de acuerdo con las condiciones establecidas por la ley; ii) desde la creación de la Oficina del Comisionado, en mayo de 2010, la discriminación basada en la afiliación sindical o en la pertenencia a otras organizaciones es la tercera alegación más frecuente de discriminación en el empleo y la ocupación, después de la discriminación basada en el género y en el estado civil y familiar; iii) en los casos en los que se ha demostrado la existencia de discriminación antisindical, el Comisionado ha recomendado al empleador que adopte todas las medidas necesarias para eliminar las consecuencias del comportamiento discriminatorio, y iv) el Comisionado también ha presentado 22 querellas estratégicas en nombre de personas discriminadas, pero en ninguno de estos

casos la afiliación sindical es un motivo de discriminación. El Gobierno añade que la obligación del Comisionado de mantener registros de los casos de discriminación de acuerdo con las enmiendas de 2021 a la Ley sobre la Prohibición de la Discriminación también incluirá en un futuro próximo las decisiones judiciales pertinentes. La Comisión toma nota de esta información detallada. No obstante, observa que, a pesar de la frecuencia de las denuncias de discriminación antisindical comunicadas por el Gobierno, no ha recibido información sobre ningún caso en el que se hayan impuesto sanciones específicas al respecto. La Comisión recuerda que, para garantizar una protección eficaz contra la discriminación antisindical, es necesario prever la imposición de sanciones disuasorias mediante procedimientos rápidos y eficaces. **Por lo tanto, para poder evaluar la eficacia de los diferentes mecanismos disponibles en caso de discriminación antisindical, la Comisión insta una vez más al Gobierno a: i) proporcionar información específica sobre la inspección de trabajo y los procedimientos judiciales relativos a los casos de discriminación antisindical, su duración media y sus resultados, y ii) que siga proporcionando información sobre los casos de discriminación antisindical tramitados por el Comisionado, incluyendo detalles sobre los resultados finales de los casos remitidos.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. Representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. La Comisión había pedido al Gobierno que indicara si las enmiendas introducidas en el artículo 229 de la Ley del Trabajo habían mejorado el funcionamiento y la eficacia del Panel para el establecimiento de la representatividad cuando aborda las solicitudes de representatividad, y si el Gobierno estaba elaborando nuevas enmiendas a la Ley del Trabajo a este respecto. La Comisión toma nota de que, según el Gobierno, los criterios para determinar la representatividad de los sindicatos y las asociaciones de empleadores están claramente definidos en los artículos 218 a 237 de la Ley del Trabajo, y que el artículo 229 enmendado de la Ley mejora el trabajo del Panel, ya que la toma de decisiones ya no se realiza por consenso de todos los miembros del Panel, sino por mayoría de votos. La Comisión recuerda además que las enmiendas al artículo 229 prevén que el Ministro de Trabajo decida sobre una solicitud de representatividad sin la aprobación del Panel si este no le presenta una propuesta en un plazo de treinta días a partir de la fecha de la solicitud. A este respecto también recuerda que la determinación de la representatividad de las organizaciones a efectos de negociación debe llevarse a cabo según un procedimiento que ofrezca todas las garantías de imparcialidad, por un órgano independiente que goce de la confianza de las partes, y sin injerencias políticas. **Reiterando que los métodos para la determinación de las organizaciones más representativas deben basarse en criterios objetivos, preestablecidos y precisos, la Comisión pide una vez más al Gobierno que indique si las enmiendas al artículo 229 de la Ley del Trabajo han mejorado el funcionamiento y la eficacia del Panel para el establecimiento de la representatividad a la hora de tramitar las solicitudes de concesión de representatividad, y que, en particular, proporcione información específica sobre: i) cómo se aplica en la práctica el artículo 229 enmendado; ii) estadísticas y detalles sobre los casos en los que el Ministro ha decidido sobre las solicitudes de representatividad sin la aprobación del Panel, y iii) si se están elaborando nuevas enmiendas a la Ley del Trabajo en este sentido.**

Porcentaje requerido para la negociación colectiva. La Comisión se había referido con anterioridad a la necesidad de enmendar el artículo 222 de la Ley del Trabajo a fin de suprimir el requisito del 10 por ciento para que las organizaciones de empleadores puedan realizar negociaciones colectivas. La Comisión **lamentaba** que, en su memoria, el Gobierno simplemente recuerde el contenido del artículo 222 y no proporcione más información a este respecto. **Recordando que desde hace varios años viene comentando las discrepancias entre el artículo 222 de la Ley del Trabajo y el Convenio, la Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para agilizar el proceso de enmienda de esta ley, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de que la legislación se ajuste a los requisitos del Convenio reduciendo el porcentaje mencionado. Pide al Gobierno que facilite información sobre todos los progresos realizados a este respecto.**

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

Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) (ratificación: 2000)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos Autónomos de Serbia (CATUS), transmitidas con la memoria del Gobierno y en las que se alega una protección inadecuada de los representantes sindicales. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios al respecto.**

La Comisión toma nota de que el Gobierno no proporcionó una respuesta a las observaciones anteriores de la CATUS, de 18 de noviembre de 2014, en las que se alegan violaciones del Convenio en la práctica y la reducción de la protección de los representantes de los trabajadores, debido a la expiración del Convenio Colectivo General de 2008. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que presente sus comentarios al respecto.**

Artículo 6. Contratos colectivos que dan efecto al Convenio. La Comisión había solicitado anteriormente al Gobierno que indicara qué mecanismo legal se utilizó para derogar el Convenio Colectivo General de 2008 y las razones de esta acción. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el Convenio Colectivo General fue concertado por la asociación representativa de los empleadores (la Unión de Empleadores de Serbia) y los sindicatos representativos, establecidos para el territorio de la República de Serbia (a saber, la CATUS y la Confederación Sindical «Nezavisnost»), por un periodo de tres años, y que al expirar este plazo, el convenio ha dejado de aplicarse. El Gobierno añade que, de conformidad con la Ley del Trabajo, el Gobierno no participa en la conclusión de un convenio colectivo general. **La Comisión pide al Gobierno que comuniqué información sobre los efectos de la expiración del Convenio Colectivo General de 2008 en la aplicación del Convenio, incluyendo si se han mantenido las facilidades para los representantes de los trabajadores en virtud de este convenio, y de no ser así, que indique cómo se brindan las facilidades adecuadas en las empresas a los representantes de los trabajadores para que puedan desempeñar sus funciones con rapidez y eficacia.**

Seychelles

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1978)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Asociación de Empleadores de Seychelles (ASE) y de la Cámara de Comercio e Industria de Seychelles (SCCI), transmitidas junto con la memoria del Gobierno, así como de las declaraciones del Gobierno relativas a la situación de la revisión de la Ley de Relaciones Laborales (IRA) que figuran a continuación.

En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la evolución de la revisión de la IRA, en particular acerca de las modificaciones de las disposiciones siguientes:

- artículo 9, 1), con objeto de derogar la facultad discrecional de la autoridad encargada del registro de denegar la inscripción;
- artículo 52, 1), a), iv), con objeto de reducir la mayoría necesaria para declarar una huelga a una mayoría simple;
- artículo 52, 1), a), iii), con objeto de considerar la posibilidad de acortar la duración del periodo de reflexión;
- artículo 52, 4), con objeto de garantizar que la responsabilidad de declarar la ilegalidad de una huelga no recaiga en las autoridades gubernamentales, sino en un organismo independiente que cuente con la confianza de las partes concernidas; y

- artículo 56, 1), por el que se imponen penas de hasta seis meses de prisión por organizar o participar en una huelga declarada ilegal.

La Comisión toma nota que el Gobierno indica que el Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales está examinando actualmente un informe con recomendaciones de enmienda elaboradas por un consultor de la OIT en 2021. Según el Gobierno, en el informe se recomienda: derogar el artículo 9; disponer que la votación de huelga «tendrá un resultado favorable a esta cuando obtenga el apoyo de la mayoría de los trabajadores de la unidad de negociación afectada por el conflicto laboral»; modificar el artículo 56, 1), con el fin de limitar la sanción a una multa monetaria, en lugar de una multa monetaria combinada con una pena de prisión; y crear una Comisión de Conciliación y Mediación que tenga poderes legales para crear mecanismos que permitan superar situaciones de punto muerto y evitar la huelga. No se ha hecho ninguna recomendación sobre la autoridad para declarar que una huelga es ilegal. El Gobierno indica que aún no ha terminado de definir su posición sobre las propuestas. Al tiempo que toma debida nota de la labor realizada con la asistencia técnica de la OIT, la Comisión recuerda que lleva varios años pidiendo al Gobierno que modifique la IRA. **Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para agilizar la revisión legislativa, en consulta con los interlocutores sociales, y a que tenga en cuenta los comentarios que la propia Comisión formuló con anterioridad, incluida la expectativa de que la modificación del artículo 52, 1), a), iv), siga garantizando que solo se tengan en cuenta los votos emitidos, así como sus comentarios sobre disposiciones que aparentemente no se mencionan en el informe del consultor. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la evolución de la situación a este respecto.**

La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que, si bien el periodo de reflexión de 45 días no está precedido de un procedimiento obligatorio de mediación o conciliación previa y comienza en el momento de la notificación del conflicto al Ministro, en su opinión, es posible acortarlo aún más, a 30 días, en consulta con los interlocutores sociales. **Recordando que el plazo de preaviso no debe ser un obstáculo suplementario para las negociaciones, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las novedades a este respecto.**

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1999)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Asociación de Empleadores de Seychelles (ASE) - Cámara de Comercio e Industria de Seychelles (SCCI), transmitidas junto con la memoria del Gobierno.

Artículos 2, 4 y 6 del Convenio. Cuestiones legislativas pendientes. La Comisión recuerda que desde hace muchos años viene solicitando al Gobierno que adopte medidas para enmendar varias disposiciones de la Ley sobre Relaciones Laborales (IRA) con el fin de: i) establecer una protección eficaz contra los actos de injerencia en las organizaciones de trabajadores por parte de los empleadores o de sus organizaciones, y ii) garantizar que el recurso al arbitraje obligatorio en los casos en los que las partes no alcancen un acuerdo a través de la negociación colectiva solo sea admisible en relación con los funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado, en los servicios esenciales en el sentido estricto del término y en caso de crisis nacional aguda. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que: i) se recurrió a los servicios de un consultor de la OIT para llevar a cabo la revisión de la IRA; ii) como resultado, en 2021 se presentó un proyecto de informe con recomendaciones al Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales (MESA) y a la OIT; iii) el MESA está examinando el informe, y iv) una vez finalizado el examen del informe, el MESA se reunirá con las partes interesadas para su validación. **La Comisión espera que se enmiende pronto la legislación para ponerla en plena conformidad con el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información al respecto.**

Promoción de la negociación colectiva en la práctica. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre: i) las medidas adoptadas para promover la negociación colectiva en los diversos**

sectores de la economía, y ii) el número de convenios colectivos celebrados y en vigor, los sectores en cuestión y el número de trabajadores cubiertos por estos convenios.

Sierra Leona

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1961)

Comentario anterior

La Comisión **lamenta** tomar nota de que la memoria del Gobierno no responde a su comentario anterior, realizado inicialmente en 2013, sobre las alegaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) sobre las restricciones a la negociación colectiva en el sector minero. **En consecuencia, la Comisión se ve obligada a reiterar su solicitud anterior al Gobierno de que se pronuncie a este respecto.**

La Comisión expresó anteriormente su esperanza de que el Gobierno, aprovechando su asistencia, diera pleno efecto al Convenio mediante la revisión de la legislación laboral en consulta con sus interlocutores sociales. La Comisión, a este respecto, toma nota de la indicación del Gobierno de que la revisión ha dado lugar a la elaboración de un proyecto de ley de empleo, de 2022, y de que el proyecto de Ley de Relaciones Laborales y Sindicatos, de 2022 (proyecto de ley de IR) se elaboró tras la revisión de la Ley sobre la Regulación de los Salarios y las Relaciones Laborales núm. 18, de 1971.

Ámbito de aplicación del Convenio. Personal de los cuerpos de bomberos y de los servicios penitenciarios. La Comisión observa que, si bien el proyecto de ley de IR no excluye explícitamente a los miembros del cuerpo de bomberos ni al personal de los servicios penitenciarios, el ámbito de aplicación del proyecto de ley de empleo abarca únicamente a los trabajadores civiles de ambas categorías. La Comisión recuerda que, con las únicas excepciones establecidas en sus artículos 5 y 6, los derechos y salvaguardias establecidos en el Convenio se aplican a todos los trabajadores, incluido el personal de establecimientos penitenciarios y los bomberos ([Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 209). **La Comisión pide al Gobierno que indique cualquier otra norma que otorgue a los miembros no civiles del cuerpo de bomberos y de los servicios penitenciarios los derechos reconocidos por el proyecto de ley de empleo que da aplicación al Convenio y que garantice que estas categorías de trabajadores estén en condiciones de beneficiarse plenamente de todas sus disposiciones.**

Trabajadores con responsabilidades de supervisión. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que adoptara medidas para garantizar que los trabajadores con responsabilidades de supervisión pudieran negociar colectivamente. La Comisión saluda la indicación del Gobierno de que el proyecto de ley de IR incluye, en su ámbito de aplicación, a los trabajadores con responsabilidades de supervisión (artículo 2, 1)).

Otras categorías de trabajadores. La Comisión observa, sin embargo, que el artículo 2, 4) del proyecto de ley de IR permite al Ministro, previa consulta con el Comité Consultivo Mixto (artículo 13), eximir de la cobertura de la legislación a toda persona o clase de personas o a cualquier comercio, industria o empresa con condiciones de empleo regidas por acuerdos especiales. **Recordando una vez más el amplísimo ámbito de aplicación del Convenio, la Comisión pide al Gobierno que revise el artículo 2, 4), del proyecto de ley de IR para garantizar que todos los trabajadores, con la única excepción posible de las fuerzas armadas, la policía y los funcionarios públicos de la administración, estén efectivamente cubiertos por la legislación que da aplicación a las diferentes disposiciones del Convenio.**

Artículos 1 y 2 del Convenio. La Comisión solicitó anteriormente al Gobierno que tomara las medidas necesarias para adoptar disposiciones legislativas específicas, incluyendo sanciones eficaces y disuasorias contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia. La Comisión saluda la inclusión de disposiciones que prohíben y sancionan los actos de discriminación antisindical en el proyecto de ley de empleo. **No obstante, la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que**

la futura legislación incluya también disposiciones que otorguen una protección adecuada contra los actos de injerencia, de conformidad con el artículo 2 del Convenio.

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. La Comisión observa que el artículo 37 del proyecto de ley de IR establece la disposición relativa a la emisión de certificados de negociación colectiva por parte del Gobierno. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione detalles sobre los criterios objetivos y los procedimientos orientados a determinar la elegibilidad de un sindicato para tener un certificado de negociación colectiva en virtud del proyecto de ley de IR.**

La negociación colectiva en la práctica. La Comisión solicitó anteriormente al Gobierno información sobre las medidas adoptadas para promover la negociación colectiva, con estadísticas detalladas sobre los convenios colectivos concluidos. **Si bien toma nota de la indicación del Gobierno de que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: i) expide certificados de negociación colectiva a los sindicatos registrados, y ii) publica en el Boletín Oficial los convenios de negociación colectiva concluidos entre empleadores y trabajadores, la Comisión reitera su solicitud de información sobre el número de convenios colectivos en vigor, los sectores afectados y el número de trabajadores cubiertos, además de las medidas adoptadas para promover el desarrollo de la negociación colectiva.**

La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre la adopción de los dos proyectos de ley mencionados y espera que el examen de los presentes comentarios contribuya a garantizar la plena conformidad de la legislación con el Convenio.

Somalia

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
(ratificación: 2014)

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 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.

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

Sri Lanka

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
(ratificación: 1995)

[Comentario anterior](#)

La Comisión había solicitado al Gobierno que proporcionara sus comentarios sobre las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) según las cuales, varias huelgas pacíficas habían sido reprimidas violentamente por la policía y el ejército en 2016 y 2017, saldándose con muchos

trabajadores heridos, y en las que se relatan actos de intimidación y amenazas de agresiones físicas, en particular contra los trabajadores de las zonas francas de exportación (ZFE). Además, pidió al Gobierno que adoptara medidas para garantizar que se prohíba el uso de la violencia excesiva al tratar de controlar las manifestaciones, que únicamente se practiquen arrestos cuando se hayan cometido actos de violencia graves u otros actos delictivos, y que, ante una situación de huelga, solo se llame a la policía cuando exista una amenaza real e inminente para el orden público. Si bien toma nota de la información que describe en detalle el marco legislativo, que, según el Gobierno, proporciona una protección suficiente de los derechos fundamentales, la Comisión **lamenta** la falta de comentarios sobre los acontecimientos de 2016 y 2017 descritos por la CSI y las medidas adoptadas para evitar la repetición de tales actos por parte de la policía. **Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que proporcione comentarios sobre los alegatos de la CSI, así como información sobre las medidas concretas adoptadas en consulta con los interlocutores sociales para garantizar que se prohíba el uso de la violencia excesiva en las manifestaciones; que las detenciones se realicen únicamente cuando se hayan cometido actos de violencia graves u otros actos delictivos; y que se llame a la policía en una situación de huelga únicamente ante una amenaza real e inminente para el orden público.**

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre los progresos realizados en la reforma del Consejo Consultivo Nacional del Trabajo (NLAC), en particular en lo que respecta a su tratamiento de la cuestión de la aplicación del Convenio a los trabajadores de las zonas francas de exportación. Si bien toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre la reforma del NLAC, que parece limitarse a la incorporación de representantes de los sindicatos, las organizaciones de empleadores y los organismos gubernamentales, la Comisión **lamenta** que no se haya proporcionado información sobre el examen por el NLAC de la cuestión de la aplicación del Convenio a los trabajadores de las zonas francas de exportación. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que indique todas las medidas adoptadas para ampliar la protección del Convenio a los trabajadores de las zonas francas de exportación.**

Artículo 2 del Convenio. Edad mínima de afiliación sindical. En su observación anterior, tomando nota de que la edad mínima para la admisión al empleo era de 14 años y que la edad mínima para la afiliación sindical era de 16 años (artículo 31 de la Ordenanza sobre los Sindicatos), la Comisión expresó la esperanza de que se modificaría la disposición pertinente con el fin de garantizar que la edad mínima para el empleo fuera la misma que la de la afiliación sindical. La Comisión saluda la indicación del Gobierno de que la edad mínima para trabajar se aumentó de 14 a 16 años en enero de 2021 y que se han modificado varios actos legislativos para reflejar esta nueva situación. El Gobierno indica que el Ministerio de Trabajo y los interlocutores sociales han iniciado las discusiones sobre la modificación del artículo 31 de la Ordenanza sobre los Sindicatos. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la evolución de la situación legislativa a este respecto.**

Artículos 2 y 5. Derecho de las organizaciones de funcionarios públicos de constituir y federaciones y confederaciones y afiliarse a ellas. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que modificara el artículo 21 de la Ordenanza sobre los Sindicatos para garantizar que los sindicatos del sector público puedan afiliarse a federaciones de su elección, y que las organizaciones de primer nivel de los empleados públicos puedan abarcar más de un ministerio o departamento de la administración pública. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno reafirma su posición anterior de que no existe ninguna restricción a la afiliación sindical para los trabajadores del sector público a no ser que sean funcionarios. El Gobierno explica que el marco actual está condicionado por la necesidad de lograr un equilibrio entre las aspiraciones del movimiento sindical y las acciones de motivación política. La Comisión subraya una vez más en la necesidad de garantizar que las organizaciones de funcionarios de la Administración puedan afiliarse a las federaciones y confederaciones que estimen convenientes, incluidas las que también agrupan a organizaciones de trabajadores del sector privado, y que las organizaciones de base de los empleados públicos puedan abarcar más de un ministerio o departamento de la administración pública. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para**

enmendar el artículo 21 de la Ordenanza sobre los Sindicatos sin más demora y a que le informe de todos los avances realizados a este respecto.

Artículo 3. Mecanismos de solución de conflictos en el sector público. La Comisión expresó anteriormente la esperanza de que pronto se desarrollaría un mecanismo adecuado para la prevención y solución de conflictos en el sector público. La Comisión **lamenta** que el Gobierno no haga ninguna referencia al trabajo sobre el mecanismo para la prevención y solución de conflictos en el sector público que llevó a cabo anteriormente con el apoyo del Ministerio de Administración Pública y la asistencia técnica de la OIT, y se limite a indicar que existen muchos lugares para que los trabajadores del sector público resuelvan sus conflictos y busquen soluciones. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que proporcione información detallada sobre los mecanismos de prevención y solución de conflictos en el sector público.**

Arbitraje obligatorio. La Comisión solicitó anteriormente al Gobierno que adoptara medidas para enmendar el artículo 4, 1) y 2) de la Ley de Solución de Conflictos Laborales, a fin de garantizar que el recurso al arbitraje obligatorio para poner fin a un conflicto laboral colectivo y a una huelga solo fuera admisible cuando la huelga en cuestión pudiera estar restringida, o incluso prohibida. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el derecho de huelga se ha denegado únicamente cuando se garantiza un trato justo mediante el arbitraje obligatorio. La Comisión recuerda una vez más que el recurso al arbitraje obligatorio para poner fin a un conflicto laboral colectivo o a una huelga solo es admisible: i) si el conflicto afecta a funcionarios públicos que ejercen su autoridad en nombre del Estado; ii) en conflictos en los servicios esenciales en el sentido estricto del término; o iii) en situaciones de crisis nacional o local grave. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para enmendar el artículo 4, 1) y 2) de la Ley de Solución de Conflictos Laborales, a fin de garantizar el respeto de este principio, y a que le informe de los progresos realizados al respecto.**

Artículo 4. Disolución de organizaciones por la autoridad administrativa. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que garantizara que ninguna retirada o cancelación del registro de afiliación sindical por parte de la autoridad administrativa pudiera surtir efecto hasta que se produjera una decisión judicial firme. La Comisión toma debida nota de la indicación del Gobierno de que ninguna decisión de retirada o cancelación de la afiliación sindical es efectiva en tanto no se haya dictado una decisión judicial definitiva, ya que, de lo contrario, la ley incurriría en un desacato de la autoridad judicial.

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: 1972)

Comentario anterior

La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha respondido a las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2019, en las que se alegan despidos antisindicales en una empresa durante la tramitación de un procedimiento de arbitraje y se denuncia que la discriminación antisindical y el antisindicalismo siguen siendo un problema importante en el país. **La Comisión se ve obligada a reiterar su solicitud e insta al Gobierno a proporcionar sus comentarios sobre las observaciones de la CSI.**

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical. Procedimientos efectivos y expeditivos. En sus comentarios anteriores, la Comisión instó al Gobierno a tomar las medidas necesarias para enmendar la Ley de Conflictos Laborales a fin de otorgar a los sindicatos el derecho a presentar los casos de discriminación antisindical ante los tribunales. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, durante los últimos cinco años, los tribunales examinaron un total de nueve casos de discriminación (prácticas laborales ilícitas) que todavía siguen pendientes ante ellos. El Gobierno añade que adoptó una medida administrativa, destinada a proteger a los trabajadores, para transferir todas las denuncias relacionadas con la discriminación antisindical a la «División Especial

de Investigación» del Departamento de Trabajo. La Comisión toma nota con **preocupación** de que, a pesar del tiempo transcurrido, ninguno de los casos presentados ante los tribunales en los últimos cinco años ha dado lugar a una decisión. La Comisión también observa que el Gobierno guarda silencio sobre la petición de permitir que los sindicatos recurran directamente a los tribunales en los casos de antidiscriminación. **Por lo tanto, la Comisión insta de nuevo al Gobierno a modificar la Ley de Conflictos Laborales para conceder a los sindicatos el derecho a presentar casos de discriminación antisindical directamente ante los tribunales y garantizar que estos casos sean objeto de procedimientos judiciales rápidos y reactivos. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información a este respecto.**

Artículo 4. Fomento de la negociación colectiva. Zonas francas de exportación (ZFE). La Comisión había pedido al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas para garantizar que los consejos de trabajadores no socavan a los sindicatos. La Comisión también pidió al Gobierno que siguiera promoviendo la negociación colectiva en las ZFE y que proporcionara estadísticas a este respecto, especialmente en relación con los sectores textil y de la confección. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la Ley de Conflictos Laborales permite a los sindicatos, y no a los consejos de trabajadores, negociar colectivamente y establecer convenios colectivos con el empleador. El Gobierno también señala que el artículo 10.3.2 del Manual de la Junta de Inversiones de Sri Lanka (BOI): i) otorga a la BOI la autoridad para cancelar los consejos de trabajadores que socavan a los sindicatos, y ii) establece que en las organizaciones en las que funcionan tanto sindicatos como consejos de trabajadores, solo los primeros tienen derecho de negociación colectiva. El Gobierno añade que: i) se crearon cinco centros de facilitación para los trabajadores, que están en funcionamiento en las zonas francas de Katunayake, Biyagama, Koggala y Wathupitiwala, y en el parque industrial de Kandy, para que los dirigentes sindicales y los miembros de los sindicatos se reúnan en privado y libremente; y ii) las empresas de la BOI que operan tanto dentro como fuera de las ZFE deben observar los principios del Manual de normas laborales y relaciones de empleo, que enumera el derecho de negociación colectiva y otros medios que se ofrecen a los representantes sindicales de las empresas de la BOI. La Comisión también toma nota de las estadísticas proporcionadas por el Gobierno con respecto a las ZFE, que indican que: i) a 30 de abril de 2022, había un total de 14 ZFE con 275 empresas que empleaban a 147 683 trabajadores; ii) existen 107 consejos de trabajadores y 40 sindicatos (de los cuales 19 ofrecen la posibilidad de deducir las cuotas sindicales) operativos; iii) a 30 de abril de 2022, los sindicatos habían firmado 5 convenios colectivos que cubrían a 2 098 trabajadores (el 1,4 por ciento de los trabajadores de las ZFE) en relación con 5 empresas (el 1,2 por ciento de las empresas), y iv) a 31 de marzo de 2022, el número de empleados en los sectores textil y de la confección ascendía a 88 480. La Comisión toma debida nota de estos elementos y, en particular, de la facultad de la BOI de cancelar los consejos de trabajadores que socavan a los sindicatos y de la creación de cinco centros de facilitación para los trabajadores. Sin embargo, la Comisión observa una vez más que el número de consejos de trabajadores en funcionamiento en las ZFE es significativamente mayor que el número de sindicatos y que no hay un aumento sustancial del número de convenios colectivos celebrados. En lo que respecta a los sectores textil y de la confección, la Comisión toma nota de que el Gobierno no especifica el número de convenios colectivos celebrados por los sindicatos ni los trabajadores cubiertos por ellos. **Sobre la base de lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para promover la negociación colectiva en las ZFE, incluso mediante el establecimiento de centros de facilitación para los trabajadores en todas las ZFE. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre: i) los casos en los que se invocó con éxito el artículo 10.3.2 del Manual de la BOI, con la consiguiente concesión de ayudas a los sindicatos afectados; ii) el número de convenios colectivos celebrados en entidades que cuentan con consejos de trabajadores y sindicatos, y iii) el número de convenios colectivos celebrados en las ZFE, así como información detallada por sectores, en particular sobre el sector textil y de la confección, incluido el número de trabajadores cubiertos por esos convenios en cada sector comparado con el número total de trabajadores de los respectivos sectores.**

Requisitos de representatividad para la negociación colectiva. La Comisión lleva muchos años solicitando al Gobierno que tome las medidas necesarias para revisar el artículo 32, A), g) de la Ley de Conflictos Laborales con el fin de garantizar que el requisito de afiliación impuesto a un sindicato para negociar colectivamente no menoscabe el acceso efectivo a este derecho. A este respecto, el Gobierno reitera que no existe ningún impedimento para que los sindicatos que no cumplan individualmente el requisito de representatividad prescrito por el artículo 32, A), g) de la Ley de Conflictos Laborales, que fija el umbral en el 40 por ciento, participen en el proceso de negociación colectiva federándose con otros sindicatos minoritarios. Al tiempo que toma nota de este elemento, la Comisión recuerda que el umbral de representatividad debe establecerse para facilitar y promover el desarrollo de la negociación colectiva libre y voluntaria. A este respecto, considera que el escaso número y la escasa cobertura de los convenios colectivos señalados anteriormente en sus comentarios sobre las ZFE podrían estar relacionados con el requisito de representatividad restrictivo, prescrito por la Ley de Conflictos Laborales, para participar en la negociación colectiva. **La Comisión subraya, por tanto, la necesidad de garantizar que la ausencia de sindicatos que cumplan los requisitos de representatividad para ser designados como agentes de negociación no impida el derecho de los sindicatos existentes a negociar, ya sea conjuntamente o, al menos, en nombre de sus propios afiliados. La Comisión pide una vez más al Gobierno que tome las medidas necesarias para revisar el artículo 32, A), g) de la Ley de Conflictos Laborales en consecuencia. Además, la Comisión también pide información sobre el número total de convenios colectivos celebrados en el conjunto del país, y los sectores y el número de trabajadores interesados.**

Artículo 6. Derecho de negociación colectiva para los trabajadores de la administración pública que no están adscritos a la administración del Estado. Habiendo observado que el artículo 49 de la Ley de Conflictos Laborales no se aplicaba a los empleados del Estado y del Gobierno, y que las estructuras gubernamentales existentes no exigían un sistema de negociación colectiva para los sindicatos del sector público, la Comisión solicitó previamente al Gobierno que adoptara medidas para garantizar el derecho de negociación colectiva a los funcionarios públicos que no trabajan en la administración del Estado. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que los funcionarios públicos que no trabajan en la administración del Estado no están excluidos de los convenios colectivos y de que existen convenios colectivos en las empresas públicas que cubren a dichos funcionarios. Tomando nota de estos elementos, la Comisión recuerda que los empleados públicos que no trabajan en la administración del Estado y que, por lo tanto, están cubiertos por el Convenio no solo son los empleados de las empresas públicas, sino también otras categorías de trabajadores como, por ejemplo, los empleados municipales y los de las entidades descentralizadas, los profesores del sector público, los trabajadores de los hospitales públicos, etc. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para reconocer el derecho de negociación colectiva a todos los funcionarios públicos que no trabajan en la administración del Estado, y que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de convenios colectivos que cubren las empresas públicas.**

Solicitud de asistencia técnica. La Comisión saluda que el Gobierno haya solicitado asistencia técnica a la Oficina en relación con el seguimiento de las observaciones y recomendaciones formuladas por los órganos de control de la OIT. **Consciente de las dificultades a las que se ha enfrentado recientemente el país, la Comisión espera que la cooperación técnica ayude a abordar todos los comentarios pendientes y contribuya a fomentar un sistema de relaciones laborales sólido que, a su vez, ayude a abordar de forma pacífica los retos mencionados.**

Sudáfrica

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1996)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, referencia a los asuntos tratados anteriormente.

Derechos sindicales y libertades civiles. Alegaciones de represiones violentas de las acciones de huelga y detenciones de los trabajadores en huelga. La Comisión había solicitado previamente al Gobierno que respondiera a las observaciones de la CSI, en relación con la detención de 100 trabajadores sanitarios de la comunidad en huelga en julio de 2014 y el asesinato de un delegado sindical, en enero de 2014, de la Asociación de Sindicatos Mineros y de Construcción de Sudáfrica (AMCU) y que comunicara los resultados de la investigación relativa a la muerte de ese delegado sindical. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la observación ha sido comunicada a la Dirección de Investigación Independiente de la Policía (IPID), que aún no, ha respondido a las denuncias. El Gobierno señala que presentará el informe del IPID tan pronto como esté disponible. **Teniendo en cuenta los años que han transcurrido desde la presentación de las observaciones de la CSI, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para agilizar el proceso de investigación y solicita al Gobierno que le informe de los resultados.**

La Comisión toma nota de que en sus observaciones más recientes, la CSI alega que las acciones de huelga en Sudáfrica suelen ser respondidas con intimidaciones y despidos antisindicales con violencia y detenciones y se refiere a este respecto al asesinato de un activista y organizador de la Unión Nacional de Trabajadores del Metal de Sudáfrica (NUMSA), en agosto de 2021 mientras funcionarios de la NUMSA participaban en la conciliación en la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje, y el asesinato de un miembro de la NUMSA durante una marcha de protesta por un aumento salarial en el sector del metal y la ingeniería. Según la CSI, la NUMSA alega que algunos de sus miembros han sido agredidos por la policía y las empresas privadas de seguridad, y en algunos casos, han recibido disparos que les han causado heridas. La CSI alega además que los miembros del Sindicato Sudafricano de Trabajadores del Comercio, Restauración y Actividades Afines (SACCAWU) se enfrentaban a una creciente intimidación por parte de su empleador durante las protestas, en particular mediante el uso de avisos legales, permisos no concedidos para aislarse por la supuesta violación de las normas de seguridad de COVID-19, y mensajes de texto en los que se comunicaba a los trabajadores que habían sido sustituidos. La Comisión también toma nota de los presuntos casos de violencia, como las amenazas, el uso de balas de goma y los ataques con cócteles Molotov contra los trabajadores del sector lácteo en huelga, miembros del Sindicato de Trabajadores de Industrias Generales de Sudáfrica (GIWUSA), tras un mes de huelga. La Comisión también toma nota de la supuesta suspensión de cuatro miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Emancipados de Sudáfrica (NEAWUSA) tras una huelga de un mes. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione observaciones detalladas sobre estas graves acusaciones de violación de los derechos sindicales y de las libertades civiles.**

La Comisión **lamenta** que el Gobierno no haya respondido a su anterior solicitud de enviar copias del Acuerdo sobre negociación colectiva y acción industrial, el Código de buenas prácticas sobre negociación colectiva, acción industrial y piquetes, y el Reglamento sobre piquetes y la Ley de Relaciones Laborales, en su versión modificada, y de proporcionar información detallada relativa a la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Investigación Judicial sobre los sucesos de la mina de Marikana en Rustenburg. **La Comisión reitera su petición anterior y espera que el Gobierno transmita todos los detalles con su próxima memoria.**

Artículos 2 y 3 del Convenio. Derechos de los trabajadores vulnerables a ser representados eficazmente por sus organizaciones. La Comisión **lamenta** que el Gobierno no haya proporcionado una copia del

informe de investigación sobre el impacto de las enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales en la sindicalización de los empleados temporales y que tampoco haya proporcionado información sobre cualquier avance relativo a las intervenciones del Gobierno para abordar las dificultades en el ejercicio del derecho de sindicación de los trabajadores agrícolas, incluidas las observaciones de la CSI, de 2015, que alegan dificultades para que los trabajadores agrícolas participen en acciones industriales legalmente protegidas. **La Comisión reitera su petición anterior y espera que el Gobierno transmita todos los detalles al respecto con su próxima memoria.**

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2023].

Sudán

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

Comentario anterior

La Comisión saluda la ratificación por Sudán, el 17 de marzo de 2021, del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Al mismo tiempo, la Comisión toma nota con **preocupación** del anuncio público realizado el 28 de noviembre de 2022 por el Jefe del Consejo de Soberanía de Transición en relación con: i) la suspensión de las actividades de todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y ii) la decisión de crear un comité encabezado por el registro general de organizaciones del trabajo con el fin de formar nuevos comités ejecutivos para los sindicatos y organizaciones de empleadores y para preparar las elecciones y asambleas generales. **La Comisión insta al Gobierno a abstenerse de toda injerencia con respecto al funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y a garantizar las libertades civiles necesarias para que los mismos puedan ejercitar libremente sus actividades, incluyendo mediante la negociación colectiva libre y voluntaria. La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones completas sobre las medidas adoptadas para garantizar el pleno respeto del derecho de sindicación y de negociación colectiva.**

Artículo 4 del Convenio. Arbitraje obligatorio. En sus comentarios anteriores, la Comisión, tomando nota de que un proyecto de Código del Trabajo se encontraba en las fases finales de revisión, pidió al Gobierno que garantizara que el arbitraje obligatorio, actualmente permitido por el artículo 112 del Código del Trabajo de 1997, solo se impusiera en relación con los funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado (**artículo 6 del Convenio**), los servicios esenciales en el sentido estricto del término y las crisis nacionales agudas. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el Código del Trabajo de 1997 fue revisado y presentado al Consejo de Ministros en 2021, y de que actualmente está siendo evaluado por un comité consultivo sobre normas laborales que incluye a empleadores y trabajadores. **Tomando debida nota de esta evolución, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que el Código del Trabajo revisado se adopte en breve y solo permita la imposición de un arbitraje obligatorio en los casos mencionados. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.**

La negociación colectiva en la práctica. La Comisión había solicitado anteriormente al Gobierno que proporcionara información estadística sobre la negociación colectiva en la práctica. **Lamenta** tomar nota de que el Gobierno se limita a afirmar que no dispone de datos. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que comunique información, incluyendo estadísticas, sobre el número de convenios colectivos concluidos en el país desde 2017, así como los sectores afectados y el número de trabajadores cubiertos por estos convenios.**

Derechos sindicales en las zonas francas industriales (ZFI). En sus comentarios anteriores, la Comisión había pedido al Gobierno que proporcionara información sobre la aplicación de los derechos sindicales en las ZFI. **Tomando nota de que el Gobierno no transmite la información solicitada, la Comisión reitera**

su solicitud de que proporcione información específica sobre la aplicación de los derechos sindicales en las ZFI, incluido el número de sindicatos y convenios colectivos, así como copias de los informes pertinentes de la inspección del trabajo.

Ley de Sindicatos. La Comisión había observado anteriormente que varias disposiciones de la Ley de Sindicatos de 2010 no son compatibles con los principios de la libertad sindical (por ejemplo, la imposición del monopolio sindical a nivel de la federación; la prohibición de afiliarse a más de una organización sindical; la necesidad de contar con la aprobación de la federación nacional para que las federaciones o los sindicatos puedan afiliarse a una federación local, regional o internacional; y la injerencia en las finanzas de las organizaciones) e invitó al Gobierno a armonizar la Ley con dichos principios. **Lamentando que el Gobierno no proporcione ninguna información a este respecto y destacando la reciente ratificación del Convenio núm. 87, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias, en plena consulta con los interlocutores sociales, para armonizar la Ley de Sindicatos de 2010 con los principios de la libertad sindical, con miras a promover el pleno desarrollo y utilización de los procedimientos de negociación colectiva, de conformidad con el artículo 4 del Convenio.**

Reiterando su preocupación con respecto al anuncio público de 28 de noviembre de 2022 sobre la paralización de las actividades de todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores, la Comisión insta además al Gobierno a que garantice que, al encontrarse pendiente la revisión de Ley de Sindicatos, se respeten plenamente en la práctica todas las condiciones requeridas para la aplicación del Convenio.

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2023].

Suecia

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1949)

[Comentario anterior](#)

Avances legislativos. Desplazamiento de trabajadores. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la aplicación en la práctica de la Ley sobre el Desplazamiento de Trabajadores, de 2017. La Comisión toma nota de la información detallada comunicada por el Gobierno y se remite a este respecto a sus comentarios relativos a la aplicación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Otros avances. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara más detalles sobre las propuestas formuladas por la comisión de encuesta nombrada para revisar el ejercicio del derecho a emprender acciones colectivas, así como sobre el proyecto de ley redactado por los interlocutores sociales para abordar las cuestiones relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga. La Comisión toma debida nota de la indicación del Gobierno de que, tras la comisión de encuesta, el Ministerio de Empleo decidió seguir adelante con la propuesta presentada por los interlocutores sociales y presentó al Parlamento un proyecto de ley titulado «Obligación ampliada de mantener la paz en los lugares de trabajo en los que existe un convenio colectivo y en caso de conflictos legales». El proyecto de ley fue aprobado y las enmiendas a la Ley de cogestión en el lugar de trabajo, que establecen las condiciones en las que se puede ejercer el derecho de emprender acciones colectivas contra un empleador vinculado por un convenio colectivo, entraron en vigor el 1.º de agosto de 2019. **La Comisión toma nota de la adopción y la entrada en vigor de esta nueva Ley y pide al Gobierno que proporcione información sobre la evolución de las enmiendas de 2019, incluidas las situaciones en las que se ejerció el derecho a emprender acciones colectivas y las situaciones en las que no se ejerció.**

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1950)

Comentario anterior

Artículo 4 del Convenio. Promoción de la negociación colectiva. Evolución legislativa. Desplazamiento de trabajadores. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la aplicación en la práctica de la Ley sobre el Desplazamiento de Trabajadores (1999:678), en particular mediante estadísticas sobre los convenios colectivos concluidos con empleadores extranjeros y sobre los empleadores extranjeros que quedaron vinculados por convenios colectivos, a través de la afiliación a una organización de empleadores.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que no existen estadísticas públicas sobre el número de convenios colectivos concluidos por empleadores extranjeros para los trabajadores desplazados, ni estadísticas sobre el número de empleadores extranjeros que quedaron vinculados por convenios colectivos a través de la afiliación a una organización de empleadores, pero que, sin embargo, varios informes recientes muestran que los recientes avances legislativos relativos a los trabajadores desplazados, tienen el efecto previsto en la práctica, especialmente en el sector de la construcción. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica, en particular, que: i) según un informe del Instituto Sueco de Estudios Políticos Europeos centrado en el desplazamiento de trabajadores en el sector de la construcción, tanto los sindicatos como las organizaciones de empleadores de Suecia declararon que los empleadores que desplazan a sus trabajadores firman voluntariamente los convenios colectivos habituales, a diferencia de los convenios colectivos de desplazamiento con efectos legales limitados, y que los representantes sindicales mencionaron que no tienen dificultades en identificar a los empleadores que desplazan a sus trabajadores y negociar los convenios colectivos para los trabajadores desplazados, y ii) la Byggnadsnämnden, una comisión dirigida y financiada por las partes del sector de la construcción, analizó el marco legislativo vigente en relación con los trabajadores desplazados y, tras haber considerado la posibilidad de aplicar un mecanismo de extensión de los convenios colectivos en el sector de la construcción, la Comisión evaluó que no era necesario modificar el marco normativo vigente para los trabajadores desplazados.

La Comisión toma nota asimismo de que la Ley sobre el Desplazamiento de Trabajadores fue enmendada en tres ocasiones durante el periodo de presentación de memorias. La Comisión toma nota, en particular, de que el artículo 16, introducido en 2020, permite que los sindicatos emprendan acciones colectivas con el fin de negociar convenios colectivos para los trabajadores desplazados a través de empresas de trabajo temporal. **Saludando la aplicación de la Ley sobre el Desplazamiento de Trabajadores a los trabajadores desplazados a través de empresas de trabajo temporal, la Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la aplicación en la práctica de esta ley en los diferentes sectores del mercado de trabajo y que transmita cualquier estadística al respecto.**

Suiza

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1999)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Unión Sindical Suiza (USS), recibidas el 31 de agosto de 2022, sobre las cuestiones examinadas en el marco de este comentario.

Artículos 1 y 3 del Convenio. Protección adecuada contra los despidos antisindicales. La Comisión recuerda que desde hace varios años pide al Gobierno que adopte medidas para reforzar la protección ofrecida a nivel nacional contra los despidos antisindicales. La Comisión toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno según las cuales: i) en junio de 2019, Suiza lanzó una mediación externa e independiente sobre la cuestión de la protección de los sindicalistas en caso de despido abusivo, para

encontrar una solución de compromiso, aceptable para todos; ii) el mediador, escogido por los interlocutores sociales, es un abogado con experiencia que lleva a cabo la mediación de forma independiente; iii) el Gobierno proporciona apoyo técnico y científico al mediador pero no es una parte interesada en el proceso de mediación; iv) la mediación está financiada por la Secretaría de Estado de Economía SECO, y v) la mediación se ha retrasado debido a la situación de COVID-19 pero sigue en marcha.

En su observación anterior, la Comisión había observado que las posiciones respectivas de los interlocutores sociales no habían evolucionado: los representantes de los empleadores no desean reforzar la sanción por despido abusivo; por su parte, los representantes de los trabajadores piden que se mantenga la solución del reintegro, o al menos que la cuantía máxima de la indemnización en caso de despido antisindical, fijada por la ley en el equivalente a seis meses de salario, se aumente a doce meses. La Comisión toma nota, según las informaciones comunicadas por la USS, de que un estudio realizado por la Universidad de Saint-Gall (HSG) muestra que la mayoría de las indemnizaciones corresponde a tres o cuatro meses de salario, incluso en los casos de violación flagrante de la libertad sindical. Según la USS, esto constituye una invitación al empleador para despedir de manera abusiva, ya que tiene poco o nada que temer financieramente. La USS añade que se debería establecerse un monto mínimo legal de la indemnización y no un tope, de modo que pueda ser determinado por el juez en función de la capacidad económica del empleador, antes de recordar que la cuestión del reintegro sigue siendo crucial.

La Comisión *lamenta* tomar nota de la falta de avances significativos en este tema, al tiempo que reconoce los esfuerzos del Gobierno para seguir promoviendo el diálogo social con el fin de lograr una solución. En estas condiciones, la Comisión no puede sino recordar que: i) aunque el Convenio no obliga a los Estados a introducir el reintegro del trabajador en su legislación, este es el remedio más eficaz para los actos de discriminación antisindical, y ii) cuando un país opta por un sistema de indemnizaciones en caso de despido antisindical, se deben cumplir ciertas condiciones, y en particular: i) ser más altas que las previstas para otro tipo de despido, para disuadir efectivamente el despido, y ii) estar adaptadas a las dimensiones de la empresa en cuestión ([Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafos 182-185). Observando que los esfuerzos del Gobierno para promover un acuerdo entre los interlocutores sociales sobre esta cuestión se prolongan desde hace muchos años, la Comisión subraya que, si no es posible encontrar un consenso, corresponde al Gobierno adoptar las decisiones necesarias para respetar los convenios internacionales del trabajo que ha ratificado. ***Esperando que la mediación en curso conduzca a un acuerdo, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar la plena conformidad con el Convenio, de la legislación y la práctica en materia de protección contra el despido antisindical. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier progreso a este respecto.***

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. La Comisión toma nota de los datos estadísticos disponibles en la Oficina Federal de Estadística sobre los convenios colectivos firmados y sobre el número de trabajadores cubiertos (al 1.º de julio de 2021, 44 convenios colectivos nacionales declarados vinculantes que cubren 1 050 657 trabajadores y 40 convenios colectivos cantonales ampliados, que cubren a 50 331 trabajadores). ***La Comisión pide al Gobierno que siga comunicando datos estadísticos actualizados sobre el número de convenios colectivos por sector, y sobre el número de trabajadores cubiertos.***

Togo

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

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de la aprobación de la Ley núm. 2120-012, de 18 de junio de 2021, por la que se establece el Código del Trabajo. A este respecto, la Comisión toma nota de las observaciones conjuntas de la Sinergia de Trabajadores de Togo (STT) y de la Unión Nacional de Sindicatos

Independientes de Togo (UNSI), recibidas el 31 de octubre de 2022. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios al respecto.**

Artículo 2 del Convenio. Derecho de los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción, de constituir organizaciones. Derecho de sindicación de los menores. La Comisión observa con **satisfacción** que se han derogado las disposiciones del artículo 12 del Código del Trabajo, de 2006, eliminando así todos los obstáculos al ejercicio del derecho de sindicación de los menores que pueden acceder al mercado laboral.

Plazo de registro. No obstante, la Comisión observa que, en relación con el artículo 13 del nuevo Código, las autoridades disponen de un plazo de 90 días para tramitar la solicitud de registro de un sindicato. **Al tiempo que recuerda que un procedimiento de registro largo constituye un grave obstáculo para el establecimiento de organizaciones sin autorización previa en virtud del artículo 2 del Convenio, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para modificar el artículo 13 del Código.**

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes, organizar sus actividades y formular su programa de acción. Limitación del acceso a los cargos sindicales. La Comisión toma nota de que, según lo dispuesto en el artículo 14, 1) del nuevo Código, los miembros responsables de la administración o la dirección de un sindicato de trabajadores deben estar en activo en la empresa o el establecimiento en cuestión o en la rama o el sector de actividad correspondiente. A juicio de la Comisión, disposiciones de esta índole atentan contra el derecho de las organizaciones de redactar sus estatutos y de elegir a sus representantes libremente, pues impiden que personas calificadas (jubilados o dirigentes sindicales que trabajan a tiempo completo para el sindicato) ocupen cargos sindicales ([Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 102). **La Comisión pide al Gobierno que flexibilice las disposiciones legislativas, por ejemplo, aceptando la candidatura de personas que hayan trabajado previamente en la profesión o suprimiendo el requisito de pertenencia a la profesión para una proporción razonable de dirigentes.** Asimismo, la Comisión observa que, según el artículo 14, 3), del Código, «no podrá encomendarse la administración o la dirección de un sindicato a personas que hayan sido condenadas por un delito que implique la pérdida de los derechos cívicos o a una pena correccional, con la excepción de: a) las condenas por imprudencia, a no ser que en este caso concurriera también un delito de huida, y b) las condenas por delitos cuya sanción no esté sujeta a que se demuestre la mala fe de sus autores y que solo se castiguen con una multa, salvo las infracciones calificadas como delitos contra las leyes de sociedades». La Comisión recuerda que una condena por un acto que, por su índole, no pone en tela de juicio la integridad de la persona ni representa un riesgo verdadero para el ejercicio de funciones sindicales no debe constituir motivo de descalificación para ejercer cargos sindicales ([Estudio General de 2012](#), párrafo 106). **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para modificar el artículo 14 del Código, de acuerdo con los comentarios anteriores.**

Por último, la Comisión toma nota de que, según lo establecido en el artículo 15 del nuevo Código, «los órganos encargados de la administración o la dirección del sindicato se renovarán al menos una vez cada cinco años con ocasión de una asamblea general o un congreso». La Comisión recuerda en este sentido que las disposiciones de esta naturaleza, que regulan detalladamente la alternancia en la dirección de ciertas organizaciones de trabajadores y de empleadores, son incompatibles con el Convenio en la medida en que equivale a una forma de injerencia por parte de las autoridades públicas en los asuntos de los sindicatos. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para derogar el artículo 15 del Código, de acuerdo con el comentario anterior.**

Ejercicio del derecho de huelga. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que modificara el artículo 275 del Código del Trabajo, ya que en esta disposición se obligaba a las partes, durante el transcurso de una huelga, a proseguir las negociaciones bajo la autoridad de una persona

designada por el Ministro de Trabajo. La Comisión toma nota con **satisfacción** de que el Gobierno indica que se ha revisado el artículo 275 con vistas a dejar a las propias partes elegir los procedimientos de resolución del conflicto. Así, en el nuevo artículo 329 se ha eliminado la obligación de proseguir las negociaciones bajo la autoridad de una persona designada por el Ministro de Trabajo. En su lugar, se establece que «durante el transcurso de la huelga, las partes tendrán la obligación de proseguir las negociaciones. Las partes podrán, de mutuo acuerdo, recurrir a un mediador».

No obstante, la Comisión observa que las disposiciones como el artículo 322, según el cual el derecho de huelga debe ejercerse en condiciones de duración y de forma compatibles con las exigencias intrínsecas de la actividad de la empresa o el establecimiento, o el artículo 331, b), en el que se prohíbe que se emprenda toda huelga en el lugar de trabajo, en su perímetro o en sus inmediaciones, constituyen limitaciones al ejercicio del derecho de huelga. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para modificar los artículos 322 y 331 del Código del Trabajo.**

Servicios esenciales. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que la cuestión de determinar lo que constituye un servicio esencial en caso de huelga se ha resuelto en el artículo 327 del nuevo Código del Trabajo, en particular en los párrafos 3) y 4): «Se considerarán servicios esenciales aquellos cuya interrupción parcial o total podría causar un grave perjuicio a la paz, la seguridad, el orden público o las finanzas públicas, o poner en peligro la vida o la salud de la persona en toda o parte de la población. En concreto, revisten carácter esencial los servicios relativos a la seguridad, la sanidad, la educación, la justicia, la administración penitenciaria, la energía, el agua, los servicios financieros del Estado, los bancos e instituciones financieras, el transporte aéreo y marítimo, y las telecomunicaciones, con la excepción de las emisoras de radio y televisión privadas».

A este respecto, si bien recuerda que los Estados pueden restringir o prohibir el derecho de huelga de los funcionarios que ejercen la autoridad en nombre del Estado, como en el ámbito de la justicia o de la administración fiscal que se mencionan en la legislación, la Comisión señala que servicios como los relativos a la seguridad, la educación, los bancos e instituciones financieras, y el transporte aéreo y marítimo no pueden considerarse esenciales en el sentido estricto del término, es decir, que su interrupción no pondría en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población. No obstante, la Comisión subraya que, para evitar daños irreversibles o desproporcionados respecto de los intereses profesionales de las partes en conflicto, las autoridades podrían establecer un régimen de servicios mínimos negociados en caso de huelga en estos servicios. Asimismo, recuerda que debería tratarse real y exclusivamente de un servicio mínimo, es decir, un servicio limitado a las actividades estrictamente necesarias para cubrir las necesidades básicas de la población o satisfacer las exigencias mínimas del servicio, sin menoscabar la eficacia de los medios de presión. Por otra parte, dado que este sistema limita uno de los medios de presión esenciales de que disponen los trabajadores para defender sus intereses, las organizaciones de trabajadores deberían poder participar en el establecimiento de este servicio, de igual modo que los empleadores y las autoridades públicas (Estudio General de 2012, párrafos 131 y 137). **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para modificar el artículo 327 del Código del Trabajo con el fin de ajustar la definición de los servicios esenciales y de prever, en su caso, unos servicios mínimos negociados durante una huelga en los servicios mencionados, de conformidad con los principios recordados anteriormente.**

Aplicación del Convenio en la zona franca de exportación. La Comisión toma nota de los datos generales proporcionados por el Gobierno sobre la aplicación de los derechos consagrados en el Convenio en la zona franca de exportación, así como de los datos relativos a la conciliación de conflictos individuales y colectivos.

La Comisión recuerda que el Gobierno puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina para garantizar la conformidad de las disposiciones del nuevo Código del Trabajo con el Convenio.

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

Comentario anterior

La Comisión toma nota de la aprobación de la Ley núm. 2120-012, de 18 de junio de 2021, por la que se establece el Código del Trabajo. Asimismo, la Comisión toma nota de las observaciones conjuntas de la Sinergia de Trabajadores de Togo (STT) y de la Unión Nacional de Sindicatos Independientes de Togo (UNSI), recibidas el 31 de octubre de 2022, en las que se alega, entre otras cosas, la falta de consulta con las organizaciones sindicales en el proceso de elaboración y aprobación del Código. **La Comisión pide al Gobierno que presente sus comentarios al respecto.**

Artículo 4 del Convenio. Arbitraje obligatorio. Al tiempo que se remite a sus comentarios anteriores sobre la necesidad de modificar el artículo 260 del Código del Trabajo, de 2006, la Comisión toma nota con **satisfacción** de que, en virtud del artículo 313 del nuevo Código del Trabajo, ahora solo las partes interesadas, y no el Ministro de Trabajo, pueden decidir de mutuo acuerdo recurrir a un árbitro único o a un consejo de arbitraje, si fracasa la conciliación.

Promoción de la negociación colectiva en la práctica. La Comisión toma nota de la información sobre los convenios colectivos en vigor, que son 14, el último de los cuales, adoptado en diciembre de 2020, incumbe al sector farmacéutico. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre el número de convenios colectivos celebrados y en vigor en el país, así como acerca de los sectores y el número de trabajadores cubiertos por estos convenios.**

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

Trinidad y Tabago

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1963)

Comentario anterior

Artículos 2, 3 y 4 del Convenio. Ley de Sindicatos (TUA). En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que tomara las medidas necesarias para enmendar los artículos 10 y 18,1), d) de la TUA, relativos al registro de sindicatos y a la cancelación del mismo, así como los artículos 16,4) y 33 de la TUA, relativos a la supervisión financiera de los sindicatos y a la administración de sus fondos, a fin de poner estos artículos en plena conformidad con el Convenio. La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, tras las consultas con las partes interesadas y las reuniones tripartitas celebradas en 2019, y tras las interrupciones de las operaciones del Ministerio de Trabajo debido a la pandemia de COVID-19, en junio de 2021 se presentó al Gabinete un proyecto de documento de política para la enmienda de la TUA. El Gobierno indica que los comentarios de la Confederación Sindical Internacional y los de esta comisión se utilizaron para redactar dicho documento, que tiene por objeto hacer efectivo el Convenio. **Al tiempo que toma nota de que parece que no se han realizado progresos desde que el proyecto de documento de política se presentara al Gabinete en junio de 2021, la Comisión alienta firmemente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que la TUA sea enmendada sin demora, y le pide que proporcione una copia de la legislación una vez adoptada.**

Artículo 3. Derecho de las organizaciones a organizar libremente sus actividades y a formular sus programas. Ley de Relaciones Laborales (IRA). En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para enmendar los artículos 59, 4), a), 61, d), 65, 67 y 69 de la IRA relativos a la mayoría requerida para una huelga, el recurso a los tribunales para poner fin a una huelga, y la prohibición de la acción colectiva, a fin de poner estos artículos en plena conformidad con el Convenio. La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, el proyecto de documento de política para la enmienda de la IRA presentado al Gabinete en enero de 2017 fue revisado ulteriormente con miras a incorporar las recomendaciones del Consejo Consultivo Nacional Tripartito, y presentado nuevamente al

Gabinete para su examen en mayo de 2021. **Al tiempo que lamenta que no parece que se hayan realizado progresos desde entonces, la Comisión insta al Gobierno a tomar las medidas necesarias para que la IRA sea enmendada sin demora, y le pide que proporcione una copia de la legislación una vez adoptada.**

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1963)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones de 2019 de la Confederación Sindical Internacional (CSI). **La Comisión pide al Gobierno que proporcione estadísticas sobre el número y la naturaleza de las quejas por discriminación antisindical, en particular los despidos, presentadas ante las autoridades competentes, su seguimiento y resultado, así como estadísticas sobre las acciones presentadas ante los tribunales por tales infracciones en materia de relaciones laborales.**

Trabajadores cubiertos por el Convenio. En sus comentarios anteriores, la Comisión se refirió a la necesidad de enmendar el 2, 3), de la Ley de Relaciones Laborales (IRA), que excluía a determinadas categorías de trabajadores de su ámbito de aplicación. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que un proyecto de documento de políticas revisado para la enmienda de la IRA, elaborado con los interlocutores sociales y presentado al Gabinete para su examen en mayo de 2021, recomienda ampliar el ámbito de aplicación de los trabajadores e incluir a los docentes, los empleados del Banco Central y los trabajadores domésticos, ahora excluidos en virtud del artículo 2, 3), de la IRA. **Tomando debida nota de estos elementos, la Comisión espera que la enmienda incluya también a los aprendices y a las personas de las empresas con responsabilidades políticas y otras responsabilidades de gestión, también excluidas en virtud de la artículo 2, 3), de la IRA. Observando que no parece haberse producido ninguna evolución desde que se presentó el proyecto de documento normativo al Gabinete en mayo de 2021, la Comisión alienta vivamente al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para que la IRA se enmiende sin más demora y le pide que le facilite una copia de la misma una vez adoptada.**

Artículo 4 del Convenio. Fomento de la negociación colectiva. Desde hace varios años, la Comisión se refiere a la necesidad de enmendar el artículo 34 de la IRA, que establece que, para ser reconocido como agente de negociación colectiva, un sindicato debe representar al 50 por ciento de los trabajadores de la unidad de negociación. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que un sindicato mayoritario no reconocido pudo negociar colectivamente en nombre de los trabajadores con algunas empresas del sector del petróleo y del gas y que, dado el éxito de los acuerdos, el sindicato acabó obteniendo el reconocimiento. El Gobierno también indica que el mencionado proyecto de documento de políticas revisado para la enmienda de la IRA, presentado al Gabinete en mayo de 2021, tiene por objeto garantizar que los empleadores y los trabajadores puedan funcionar eficazmente en el sistema de relaciones laborales. La Comisión observa, sin embargo, que el Gobierno no indica que el proyecto de documento de políticas revisado para la enmienda de la IRA proponga ninguna enmienda al artículo 34. **Tomando nota de que la revisión de la IRA sigue en curso, la Comisión espera que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que esta disposición se enmiende de manera que, si ningún sindicato de una unidad de negociación específica cumple con el umbral de representatividad requerido para poder negociar en nombre de todos los trabajadores, los sindicatos minoritarios puedan negociar, conjuntamente o por separado, al menos en nombre de sus propios miembros. La Comisión pide al Gobierno que indique todo progreso realizado al respecto.**

Artículos 4 y 6 del Convenio. Representatividad a efectos de la negociación colectiva en el sector público. Desde hace varios años, la Comisión se refiere a la necesidad de enmendar el artículo 24, 3), de la Ley de la Función Pública (CSA), que otorga una posición privilegiada a las asociaciones ya registradas, sin proporcionar criterios objetivos y preestablecidos para determinar la asociación más representativa en la función pública. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la enmienda de la CSA requeriría una consulta significativa con las partes interesadas pertinentes. **Recordando que las decisiones relativas a la organización más representativa deberían adoptarse en virtud de criterios**

objetivos y preestablecidos, a fin de evitar cualquier oportunidad de parcialidad o abuso, la Comisión expresa su firme expectativa de que se adopten las medidas necesarias para que el artículo 24, 3), de la CSA se enmiende en consecuencia. La Comisión pide al Gobierno que indique toda evolución al respecto.

Aplicación del Convenio en la práctica. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione estadísticas sobre el número de convenios colectivos concluidos, especificando los sectores afectados, su nivel y alcance, así como el número de empresas y trabajadores cubiertos.**

Túnez

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

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, que contienen alegatos de injerencia en las actividades sindicales en relación con: i) la anulación por el Tribunal de Primera Instancia de Túnez, en diciembre de 2021, de la decisión del Consejo Nacional de la Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT) de convocar un congreso extraordinario no electivo, y ii) la vulneración del derecho de huelga en el sector de la radiodifusión pública, con el despliegue masivo de fuerzas policiales y la realización de interrogatorios. A este respecto, la Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno, fechada el 28 de octubre de 2022 que indica que la UGTT ha recurrido la decisión del tribunal de primera instancia y que las fuerzas policiales se desplegaron únicamente para garantizar el mantenimiento del orden público. La Comisión también toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones formuladas por la CSI en 2018 sobre los alegatos de intimidación y amenazas contra la UGTT. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno afirma que no ha recibido oficialmente ninguna queja al respecto por parte de la UGTT, ni se han planteado tales alegatos en las reuniones con sus miembros, ni durante las negociaciones sociales ni en las reuniones del Consejo Nacional del Diálogo Social (CNDS). En vista de lo anterior, la Comisión desea recordar la obligación de los Estados, en virtud del Convenio, de garantizar que los dirigentes y los miembros de las organizaciones sindicales puedan llevar a cabo sus actividades sin obstáculos en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole. **Con referencia a la anulación del Congreso extraordinario no electivo de la UGTT, la Comisión pide al Gobierno que facilite la sentencia del Tribunal de Apelación tan pronto como esté disponible.**

Artículos 2 y 3 del Convenio. Cambios legislativos. La Comisión **lamenta profundamente** tomar nota de que el Gobierno no da cuenta de ningún progreso en lo que respecta a la conformidad de la legislación con el Convenio y que se limita a repetir las explicaciones ya transmitidas en respuesta a las recomendaciones que la Comisión formula desde hace mucho tiempo. **Por lo tanto, la Comisión se ve obligada a reiterar a continuación lo esencial de sus recomendaciones y, una vez más insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para dar pleno efecto a las disposiciones del Convenio.**

- **Derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción, a constituir organizaciones y afiliarse a las mismas. La Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para modificar el artículo 242 del Código del Trabajo, con el fin de garantizar que los menores que hayan llegado a la edad mínima legal de admisión al empleo (16 años, según el artículo 53 del Código del Trabajo) puedan ejercer sus derechos sindicales sin autorización parental o del tutor.**
- **Derecho de las organizaciones a elegir libremente a sus representantes. La Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para modificar el artículo 251 del Código del Trabajo, con el fin de permitir que los trabajadores extranjeros puedan acceder a las funciones de dirigentes sindicales, al menos tras un periodo razonable de residencia en el país de acogida.**

- *Derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades y formular sus programas de acción. **La Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para modificar los siguientes artículos del Código del Trabajo que conciernen a las limitaciones al ejercicio del derecho de huelga: artículo 376bis (aprobación de la central sindical para la declaración de una huelga); artículo 376ter (mención obligatoria de la duración de una huelga en el preaviso), y artículos 387 y 388 (posibilidad de imponer sanciones penales en caso de huelga ilegal). En lo que respecta al artículo 381ter del Código (determinación de la lista de servicios esenciales por decreto), la Comisión solicita de nuevo al Gobierno que informe sobre la adopción del decreto previsto en este artículo.***

Derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades y formular sus programas de acción sin la intervención de las autoridades públicas. La Comisión toma nota de la orden de 26 de septiembre de 2018 por la que se fijan los criterios de representatividad sindical a nivel nacional, que incluyen: i) el número de afiliados hasta finales de 2017; ii) la fecha del último congreso electoral de la organización sindical; iii) el número de estructuras sectoriales de la organización sindical y la naturaleza de su actividad, y iv) el número de estructuras locales y regionales de la organización en cuestión. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en virtud de la orden mencionada, el Ministro de Asuntos Sociales ha designado a las siguientes organizaciones como las más representativas a nivel nacional para el nombramiento de los miembros de la CNDS, a saber: la UGTT en lo que respecta a las organizaciones de trabajadores; la Unión Tunecina de la Industria, el Comercio y la Artesanía (UTICA) en lo que respecta a las organizaciones de empleadores del sector no agrícola, y la Unión Tunecina de Agricultura y Pesca (UTAP) en lo que respecta a las organizaciones de empleadores del sector no agrícola. **Tomando nota de que la representatividad sindical se determinó teniendo en cuenta el número de afiliados que había a finales de 2017, la Comisión pide al Gobierno que en su próxima memoria especifique la frecuencia y los mecanismos de evaluación de las organizaciones más representativas a efectos de designar a los miembros de la CNDS. La Comisión, al igual que el Comité de Libertad Sindical en el caso núm. 2994 (400.º informe de noviembre 2022, párrafo 70) pide asimismo al Gobierno que lleve a cabo consultas inclusivas con todas las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas a fin de garantizar que la determinación de las organizaciones representativas a nivel sectorial y de las empresas también se base en criterios claros, predeterminados y objetivos. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todas las medidas adoptadas a este respecto.**

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2023].

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

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, que contienen alegatos de vulneración del derecho de negociación colectiva, ya que en diciembre de 2021 se envió una circular (núm. 20) del Jefe de Estado a todos los ministerios e instituciones gubernamentales, en la que se prohibía a cualquier persona negociar con los sindicatos sin autorización previa del Jefe de Gobierno. A este respecto, la Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno, de fecha 28 de octubre de 2022, según la cual el objetivo de la Circular núm. 20, que exige la autorización previa del Presidente de Gobierno antes de entablar negociaciones con los sindicatos, se inscribe en el marco del examen de las solicitudes presentadas por los sindicatos para asegurarse de su conformidad con las disposiciones legales y de la magnitud de su impacto financiero en el presupuesto del Estado. El Gobierno añade, sin embargo, que en la sesión celebrada por la Presidencia el 14 de septiembre de 2022, se concluyó un acuerdo sobre el aumento de los salarios de los empleados de la administración pública y del sector público, así como sobre la enmienda de la Circular núm. 20, «con el fin de garantizar, por un lado, el derecho a la libre negociación colectiva y, por otro, asegurar la coordinación entre los diferentes intereses en conflicto». **Con el fin de garantizar el pleno cumplimiento**

del Convenio, la Comisión pide al Gobierno que le facilite una copia de la circular revisada, así como información sobre su aplicación en la práctica. Además, la Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno aún no ha dado respuesta a las observaciones de la CSI de 2014 sobre el incumplimiento de los convenios colectivos en dos casos concretos (la remuneración de los recolectores de basura y la industria galletera). Más de seis años después de los hechos, el Gobierno se limita a indicar que la información solicitada se comunicará en cuanto se obtengan los datos de las autoridades competentes. **La Comisión confía en que el Gobierno será más cooperativo en el futuro y le informará acerca de las vías de resolución de estos dos casos.**

Artículo 4 del acuerdo. Fomento de la negociación colectiva. En cuanto a la cuestión relativa a la denegación de aprobación o a la anulación de un convenio colectivo en virtud de los artículos 38 a 41 del Código del Trabajo planteada en sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que, según el Gobierno, se trata de una eventualidad que no se ha demostrado en la práctica. Al tiempo que toma buena nota de estos elementos, la Comisión recuerda que toda disposición que autorice en términos generales la validación o la anulación de los convenios colectivos por parte de las autoridades, representa un riesgo de incompatibilidad con el Convenio. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, adopte las medidas necesarias para revisar las mencionadas disposiciones, con el fin de garantizar la plena conformidad de la legislación nacional con el artículo 4 del Convenio.**

El derecho de negociación colectiva en la práctica. La Comisión toma nota de la información del Gobierno, según la cual se cuenta con 54 convenios colectivos sectoriales en vigor, que cubren aproximadamente a 1 500 000 trabajadores. **La Comisión pide al Gobierno que: i) continúe comunicando información sobre el número de convenios y acuerdos concluidos en el país, así como sobre el número de trabajadores cubiertos, y ii) informe sobre las medidas adoptadas para fomentar la negociación colectiva en los diferentes sectores de la economía.**

Turkmenistán

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

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, en las que se hace referencia a las cuestiones examinadas por la Comisión a continuación y se cuestiona la independencia del movimiento sindical en el país. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios sobre esta cuestión, así como sobre las observaciones de 2018 de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines, en las que se alegan graves violaciones de las libertades civiles y del Convenio en la práctica.**

La Comisión toma nota de la Ley de Industriales y Emprendedores, de 2019, y cuya conformidad con el Convenio examinará tan pronto como esté disponible una traducción de la misma.

Artículo 3 del Convenio. Derecho de las organizaciones a organizar su administración sin injerencia de las autoridades públicas. La Comisión observó anteriormente que, de conformidad con el artículo 27, 3) de la Ley de Asociaciones Públicas, cuando esta ley se aplique a las organizaciones de empleadores, las asociaciones públicas deben, a petición del Ministerio de Justicia, presentar copias de las decisiones adoptadas por sus órganos rectores y directivos, así como informes sobre sus operaciones. Una disposición similar figura en el artículo 16, 2) de la Ley de Sindicatos. La Comisión pidió al Gobierno que modificara estas disposiciones, ya que otorgan a las autoridades poderes de control que van más allá de los aceptables en virtud del Convenio. La Comisión **lamenta** que la respuesta del Gobierno, aunque extensa, se limite a declaraciones generales sobre la prohibición de que las autoridades interfieran en las actividades de las asociaciones públicas y a indicar simplemente que dicha injerencia únicamente se

permite en los casos específicamente prescritos por las respectivas leyes. La Comisión recuerda una vez más que la supervisión de las organizaciones de trabajadores y de empleadores debería limitarse a la obligación de presentar informes financieros periódicos o, si hay argumentos bien fundados para creer que las acciones de una organización son contrarias a sus propios estatutos o a la ley (que no debería vulnerar los principios de la libertad de asociación), dicha verificación debería limitarse a casos excepcionales, por ejemplo, para investigar una reclamación, o si se alega una supuesta malversación de fondos, y no debería adoptar la forma de un control permanente por parte de las autoridades. Tanto el fondo, como el procedimiento de dichas verificaciones, deberían estar siempre sujetos a revisión por parte de la autoridad judicial competente, ofreciendo todas las garantías de imparcialidad y objetividad. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para modificar el artículo 16, 2), de la Ley de Sindicatos y el artículo 27, 3), de la Ley de Asociaciones Públicas, en la medida en que se aplique a las organizaciones de empleadores, a fin de garantizar la aplicación de los principios expuestos anteriormente. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos realizados a este respecto.**

Derecho de huelga. En sus comentarios anteriores, la Comisión observó que las disposiciones del Código del Trabajo relativas a los conflictos laborales colectivos no hacían referencia al derecho de huelga; que, según el Gobierno, los conflictos laborales colectivos se resolvían a través de la mediación o, en caso de fracaso de esta, ante los tribunales; y que las partes no podían negarse a participar en los procedimientos de solución de conflictos. La Comisión consideró a este respecto que, si bien la huelga no era un fin en sí mismo, era un medio esencial del que disponían los trabajadores y sus organizaciones para proteger sus intereses. Consideró además que, en la medida en que el arbitraje obligatorio, incluso a través de procedimientos judiciales, impida la huelga, es contrario al derecho de los sindicatos a organizar libremente sus actividades y únicamente puede justificarse en el caso de la administración pública para los funcionarios que ejercen su autoridad en nombre del Estado o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, es decir, los servicios cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población. La Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar la aplicación de este principio en la legislación y en la práctica. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha facilitado ninguna información al respecto. **Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar su solicitud anterior. La Comisión espera que el Gobierno proporcione información sobre todas las medidas adoptadas o previstas a este respecto.**

Türkiye

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

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Funcionarios Públicos (KESK), recibidas el 31 de agosto de 2022, así como de las de la Confederación Sindical Internacional (CSI), y de la Confederación de Sindicatos Progresistas de Turquía (DİSK), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, que se refieren a las cuestiones examinadas en el presente comentario, y de la respuesta del Gobierno a las mismas. La Comisión también toma nota de las observaciones de la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK), comunicadas junto con la memoria del Gobierno.

Libertades civiles. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que transmitiera sus comentarios detallados sobre los largos y graves alegatos de violaciones de las libertades civiles y los derechos sindicales que se remontan a 2016. La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera sus anteriores indicaciones generales citando una serie de disposiciones constitucionales y legales que garantizan la libertad sindical y, en particular, el artículo 118 del Código Penal relativo al delito de obligar a alguien a afiliarse a un sindicato o a abandonarlo, o de impedir las actividades de un sindicato; e indica

que pueden imponerse sanciones tanto administrativas como penales a quienes infringen estas disposiciones, cuyo objetivo es proteger las actividades sindicales frente a todo tipo de violencia, presión y entorno amenazante. Asimismo, el Gobierno se remite una vez más al marco constitucional y normativo que regula la libertad de reunión en Türkiye, indicando que toda persona tiene derecho a celebrar reuniones y manifestaciones pacíficas y sin armas sin necesidad una autorización previa —aunque con notificación previa a las autoridades administrativas— y que este derecho solo podrá restringirse por ley debido a motivos de seguridad nacional, orden público, prevención de la comisión de delitos, y protección de la salud y la moral públicas o de los derechos y libertades de terceros. La Ley de Reuniones y Manifestaciones núm. 2911 y el Reglamento correspondiente establecen el marco jurídico para el ejercicio de este derecho. En este marco, se pueden organizar reuniones y manifestaciones en lugares determinados, previa notificación a las autoridades administrativas para que se tomen las medidas de seguridad necesarias. Las medidas de seguridad se planifican y aplican independientemente de la afiliación de los organizadores, con el fin de proteger la vida y los bienes de los organizadores y otros ciudadanos. El Gobierno indica que todo tipo de reuniones y manifestaciones pacíficas tienen lugar en un entorno seguro y libre, pero cuando algunos miembros de los sindicatos transgreden la ley, destruyen la propiedad pública y privada, y tratan de imponer sus propias reglas durante las reuniones y manifestaciones, entonces las fuerzas de seguridad se ven obligadas a intervenir para preservar el orden y la seguridad públicos. El Gobierno añade que los sindicatos y confederaciones de todo el país celebraron el último 1.º de mayo. Según el Gobierno, la tasa de intervención en manifestaciones y reuniones disminuyó del 3,2 por ciento en 2015 al 0,6 por ciento en 2021 y el número de personas sometidas a procedimientos judiciales y administrativos en el mismo periodo se redujo de 11 330 a 2 640 personas. Por último, el Gobierno añade que tras la promulgación de la Ley núm. 6356 y la modificación sustancial de la Ley núm. 4688, la tasa de sindicalización ha aumentado constantemente, alcanzando el 72,36 por ciento en el sector público y el 14,32 por ciento en el sector privado. Actualmente existen 7 confederaciones sindicales y 12 confederaciones sindicales de funcionarios. Teniendo en cuenta esta información, la Comisión **lamentaba profundamente** que el Gobierno no proporcione información concreta alguna en respuesta a los numerosos alegatos específicos de graves violaciones de las libertades civiles presentados por los interlocutores sociales en los últimos años. La Comisión toma nota de que, en sus últimas observaciones, la KESK, la DİSK y la CSI denuncian más casos de arresto, detención y procesamiento de sindicalistas, incluido el encarcelamiento de 6 miembros y dirigentes de la KESK, entre ellos el Sr. Mehmet Ali Köseoğlu secretario del convenio colectivo y de asuntos jurídicos del sindicato Yapi-Yol-Sen, filial de la KESK, que fue detenido el 3 de junio de 2022 y sigue en prisión preventiva, sin que haya sido informado de los cargos que se le imputan ni tenga fecha de juicio; y la detención en Ankara, el 25 de mayo de 2021, de 8 dirigentes del Sindicato de Empleados de la Sanidad Pública y los Servicios Sociales (SES) por cargos sin especificar. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que en los registros del Ministerio de Trabajo no hay información sobre estos casos. La Comisión recuerda que entre los supuestos casos de denegación de la libertad de reunión y manifestación figuran: la prohibición absoluta de todos los tipos de reuniones públicas en la ciudad de Van, declarada el 21 de noviembre de 2016 y prorrogada periódicamente desde entonces por la oficina del Gobernador; la prohibición gubernamental de las celebraciones del primero de mayo en la plaza Taksim de Estambul; la detención de 212 manifestantes en Estambul por intentar realizar una protesta del primero de mayo desafiando las normas de cuarentena establecidas debido al coronavirus, entre ellos miembros de varias filiales de la DİSK; la intervención de las fuerzas de seguridad en la acción de concienciación de las dirigentes de la KESK con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el 22 de noviembre de 2021; la prohibición de una reunión pública de representantes de la KESK y de otros sindicatos en Antalya, prevista para expresar opiniones sobre el presupuesto anual que se estaba debatiendo en el Parlamento, el 12 de diciembre de 2021; el uso de gases lacrimógenos y de la fuerza física para dispersar una concentración de dirigentes y miembros de la KESK para protestar por los bajos salarios frente al Instituto Turco de Estadística, el 1.º de julio de 2022; la violenta intervención con gases lacrimógenos en la manifestación organizada por mujeres representantes de la KESK para protestar

contra la retirada de Türkiye del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), en Ankara el 26 de julio de 2022, y la intervención policial violenta en la sentada organizada en el interior de la fábrica Farlplas Automotive el 31 de enero de 2022 para protestar contra el despido de casi 150 trabajadores. La policía fue a buscar a los trabajadores que protestaban a la azotea de la fábrica, donde los detuvo con violencia, recurriendo al gas pimienta, arriesgándose a que cayeran de la azotea, y utilizando un lenguaje soez contra las mujeres, arrastrándolas por el suelo tirando de su cabello y rompiéndoles huesos. Al parecer, 106 trabajadores y sindicalistas y 2 dirigentes del sindicato DGD-SEN fueron detenidos por la policía y puestos en libertad tras prestar declaración. **La Comisión insta al Gobierno a que proporcione comentarios detallados sobre estos graves alegatos de violaciones de las libertades civiles.**

Seguimiento de las recomendaciones del comité tripartito (reclamación presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT)

La Comisión toma nota de que, en marzo de 2021, el Consejo de Administración aprobó el Informe del Comité tripartito establecido para examinar la reclamación presentada por la Confederación Sindical de Trabajadores en Acción (Aksiyon-Is) en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT (GB.341/INS/13/5). La Comisión toma nota de que el Comité tripartito formuló conclusiones y recomendaciones en relación con: i) la disolución de los sindicatos, de conformidad con el Decreto Ley núm. 667; ii) los casos de todos aquellos trabajadores que sufrieron represalias por razón de su afiliación a los sindicatos disueltos, y iii) la situación de los dirigentes y de los miembros de los sindicatos disueltos que han sido encarcelados. La Comisión examinará las medidas adoptadas por el Gobierno con respecto a la recomendación del Comité tripartito que figura a continuación.

La Comisión recuerda que el Comité tripartito consideró que los trabajadores despedidos por pertenecer a sindicatos disueltos fueron sancionados por haber ejercido su derecho a afiliarse a organizaciones de su elección, garantizado por el *artículo 2* del Convenio, sin ninguna posibilidad de revisión de su situación individual. La comisión de investigación, que tiene el mandato de examinar los recursos de los trabajadores despedidos en virtud de los decretos de estado de emergencia, no examinó la legalidad del cierre del sindicato correspondiente ni ninguna de las actividades de los individuos; la pertenencia a un sindicato disuelto se consideró motivo suficiente para rechazar un recurso contra el despido. El Comité tripartito consideró que esto equivalía a una denegación del derecho de los trabajadores despedidos a un recurso efectivo. En cuanto al alegato sobre el encarcelamiento del presidente de Aksiyon-Is y de los presidentes de PAK MADEN IS, PAK TEKSIL IS, PAK EGITIM IS, PAK TASIMA IS, PAK SAGLIK IS y PAK HIZMET IS, así como de muchos miembros de las comisiones administrativas, el Comité tripartito subrayó la importancia del derecho a la libertad y la seguridad de la persona y a no ser arrestado ni detenido arbitrariamente, así como del derecho a un juicio justo por un tribunal independiente e imparcial, de acuerdo con las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos. El Comité tripartito instó al Gobierno a que garantice un examen completo, independiente e imparcial de los casos de todos aquellos trabajadores que sufrieron represalias por razón de su afiliación a los sindicatos disueltos, con el fin de determinar si, independientemente de su pertenencia a dichos sindicatos, habían realizado alguna actividad ilícita que justificara su despido. El Comité tripartito también esperaba que los sindicalistas encarcelados fueran sometidos a un juicio rápido e imparcial, y pidió al Gobierno que presentara a esta comisión copias de las sentencias pertinentes. La Comisión toma nota de la siguiente información proporcionada por el Gobierno sobre el mecanismo de examen de la comisión de investigación: i) la comisión de investigación sobre el estado de emergencia inicia sus investigaciones a causa de que el miembro en cuestión pertenece o está vinculado o en contacto con organizaciones terroristas, o estructuras/entidades, o grupos que el Consejo de Seguridad Nacional considera que realizan actividades contra la seguridad nacional del Estado; ii) las investigaciones en relación con los demandantes de las confederaciones y los sindicatos que fueron disueltos por los decretos ley están en curso, y iii) como mecanismo de reparación eficaz, la comisión adopta decisiones individualizadas y

motivadas tras un examen rápido y exhaustivo; el objetivo es que todos los expedientes cuyo examen esté en curso se concluyan durante el periodo de mandato de la comisión.

La Comisión ***lamenta profundamente*** que el Gobierno no haga referencia a ninguna medida adoptada para abordar las preocupaciones y recomendaciones del Comité tripartito en relación con la denegación del derecho de los miembros y dirigentes de los sindicatos disueltos a una reparación eficaz y a un juicio justo. La Comisión también ***lamenta profundamente*** que el Gobierno no proporcione información alguna sobre la situación de los dirigentes sindicales encarcelados. ***Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para aplicar las recomendaciones del Comité tripartito y garantizar que se respete debidamente el derecho de los miembros y dirigentes de los sindicatos disueltos a una reparación eficaz y a un juicio justo. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información al respecto.***

Artículo 2 del Convenio. Derecho de los trabajadores, sin distinción alguna, de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas. Funcionarios superiores, magistrados y personal penitenciario. La Comisión recuerda que durante varios años ha solicitado al Gobierno que modifique el artículo 15 de la Ley núm. 4688, que excluye a los funcionarios superiores, los magistrados y el personal penitenciario del derecho de sindicación. La Comisión observa que, según el Gobierno, el artículo 15 fue concebido de acuerdo con la normativa legal, las decisiones judiciales y los Convenios de la OIT. A este respecto, la Comisión recuerda que siempre ha considerado que: i) prohibir a los funcionarios superiores el derecho a afiliarse a los sindicatos que representan a otros trabajadores del sector público no es necesariamente incompatible con la libertad sindical, a condición de que tengan derecho a crear sus propias organizaciones para defender sus intereses, y ii) si bien la exclusión de las fuerzas armadas y de la policía del derecho de sindicación no es contraria al Convenio, no puede decirse lo mismo en relación con el personal penitenciario.

Trabajadores interinos (docentes, personal de enfermería, parteras, etc.), funcionarios públicos que desempeñan sus funciones sin un contrato de trabajo y jubilados. La Comisión había solicitado previamente al Gobierno que proporcionara sus comentarios sobre las observaciones de la Confederación de sindicatos de la Administración Pública (MEMUR-SEN) relativas a la necesidad de garantizar la libertad sindical de estas categorías de trabajadores. A este respecto, el Gobierno indica que: i) solo los funcionarios, tal como se definen en el artículo 3 de la Ley núm. 4688 sobre sindicatos y convenios colectivos de los funcionarios públicos, pueden afiliarse a los sindicatos establecidos en el ámbito de la Ley y los trabajadores interinos no pueden estar empleados en ningún puesto directivo como se especifica en el artículo 3, y ii) los funcionarios que se han jubilado no pueden establecer ni afiliarse a sindicatos de funcionarios públicos, ya que los artículos 6 y 14 de la Ley núm. 4688 limitan estos derechos a los funcionarios en activo. Sin embargo, según el Gobierno, han establecido varias asociaciones que pueden hacer llegar al Gobierno las cuestiones que les conciernen. La Comisión recuerda a este respecto que: i) en cuanto al derecho a constituir organizaciones y a afiliarse a ellas, el Convenio no admite ninguna distinción en función de que los trabajadores estén contratados de forma permanente o temporal, o en función de su situación contractual o de la ausencia de la misma, y ii) la legislación no debe impedir que los antiguos trabajadores y los jubilados se afilien a sindicatos, si así lo desean, especialmente cuando hayan participado en la actividad representada por el sindicato.

La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para revisar la legislación con el fin de garantizar que los funcionarios superiores, los magistrados y el personal penitenciario, los trabajadores interinos, los funcionarios que trabajan sin contrato de trabajo y los jubilados puedan ejercer su derecho a constituir organizaciones y a afiliarse a ellas. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información al respecto.

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades y formular sus programas. Suspensión y prohibición de las huelgas. La Comisión recuerda 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 durante sesenta días mediante un decreto del Presidente de la República si 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 observó 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 durante sesenta días las huelgas en las empresas de transporte local y en las instituciones bancarias. A este respecto, el Gobierno indica que la decisión del Presidente de aplazar una huelga se adopta en un contexto determinado y su justificación se expone claramente en la decisión, por lo que esta autoridad se ejerce dentro de unos límites claramente establecidos. Además, según el artículo 125 de la Constitución, esta decisión está sujeta a revisión judicial como decisión administrativa. El Gobierno indica que, desde 2012, se han aplazado 14 huelgas y que en el periodo de presentación de memorias periódicas solo se aceptó una decisión de aplazamiento, que dio lugar a un acuerdo entre las partes y a la firma de un convenio colectivo. La Comisión también toma nota de la observación de la DİSK, en la que se indica que, entre 2015-2019, se aplazaron a través de un decreto del Gabinete 9 huelgas que afectaban a 235 centros de trabajo y a 169 705 trabajadores. **Recordando que las huelgas solo pueden suspenderse en los servicios esenciales en el estricto sentido del término, para los funcionarios públicos que ejercen la autoridad en nombre del Estado o en caso de crisis nacional aguda, la Comisión pide una vez más al Gobierno que garantice que estos principios se tengan en cuenta en la aplicación del artículo 63 de la Ley núm. 6356 y del Decreto Ley (KHK) núm. 678.**

El Consejo de Supervisión del Estado. La Comisión había solicitado al Gobierno que proporcionara información sobre cualquier investigación o auditoría de los sindicatos realizada por el Consejo, de conformidad con el Decreto núm. 5 o el artículo 108 de la Constitución, y sus resultados, incluidas las sanciones impuestas. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el Tribunal Constitucional anuló la frase «podrá aplicar una medida o» del artículo 6, c) del Decreto presidencial núm. 5, que establecía que el Consejo de Supervisión del Estado podía aplicar una medida de separación del servicio o proponer la aplicación de esta medida a las autoridades competentes en relación con funcionarios de todos los niveles y rangos que se considerase inconveniente que siguieran ejerciendo sus funciones en términos de los requisitos del servicio público. El Gobierno explica que, a raíz de esta decisión, el Consejo de Supervisión del Estado ya no está facultado para despedir o suspender a ningún dirigente sindical, sino que solo puede proponer la aplicación de estas medidas a las autoridades competentes, que, en el caso de los sindicatos, son los propios órganos de control y las comisiones disciplinarias. La Comisión toma debida nota de que el Gobierno indica que el Consejo no ha llevado a cabo ninguna investigación o auditoría respecto de ningún sindicato.

Artículo 4. Disolución de sindicatos. La Comisión toma nota de las conclusiones del Comité tripartito mencionado anteriormente sobre la situación de los sindicatos disueltos en virtud del Decreto Ley núm. 667. El Comité tripartito señaló que estos sindicatos fueron disueltos por la rama ejecutiva del Gobierno, mientras que de conformidad con *artículo 4* del Convenio, la disolución de organizaciones de trabajadores o de empleadores solo puede ser pronunciada por las autoridades judiciales, que son las únicas que pueden garantizar el derecho de defensa. El Comité tripartito también señaló que, según el Gobierno, los representantes de estos sindicatos no presentaron recursos ante la comisión de investigación que tiene el mandato de examinar sus casos, y añadió que las organizaciones disueltas tenían una capacidad limitada para presentar reclamaciones debido al encarcelamiento de sus dirigentes y miembros y a la incautación de sus fondos en virtud de los decretos ley del estado de emergencia. El Comité tripartito tomó nota de que, habida cuenta de que el plazo para la presentación de recursos para impugnar el cierre de los sindicatos ya había terminado y que era imposible someter a un procedimiento

judicial normal la disolución de los sindicatos, y observó que el Gobierno no había proporcionado explicación o detalle alguno sobre acciones de los sindicatos que justifiquen su disolución aparte de lo que se indica en el Decreto ley núm. 667, a saber, que tenían alguna conexión con la FETÖ/PDY. Por consiguiente, el Comité tripartito instó al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias para asegurar que la disolución de los sindicatos, de conformidad con el Decreto ley núm. 667, fuera examinada mediante los procedimientos judiciales normales, en los que se debería permitir a dichos sindicatos estar plenamente representados para defender sus casos. La Comisión **lamenta** que el Gobierno se limite a indicar a este respecto que dos confederaciones y diez sindicatos disueltos por sus conexiones con la organización terrorista FETO han presentado una solicitud a la comisión de investigación y sus casos están pendientes. **Recordando que la disolución y la suspensión de sindicatos constituyen formas extremas de injerencia de las autoridades en las actividades de las organizaciones, y que el artículo 4 del Convenio prohíbe la imposición de tales medidas por parte de la autoridad administrativa, la Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para cumplir con la recomendación del Comité tripartito y a que proporcione información detallada al respecto. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre el resultado de los casos relativos a los sindicatos y confederaciones disueltos que están pendientes ante la comisión de investigación, así como sobre el número y el resultado de los recursos contra las decisiones negativas de la comisión de investigación.**

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2023].

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

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Funcionarios Públicos (KESK), recibidas el 31 de agosto de 2022, así como de las de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de la Confederación de Sindicatos Progresistas de Turquía (DİSK), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, que se refieren a las cuestiones examinadas en el presente comentario, y de la respuesta del Gobierno a las mismas. La Comisión también toma nota de las observaciones de la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK) comunicadas con la memoria del Gobierno.

La Comisión toma nota asimismo de que el Comité de Libertad Sindical señaló a su atención los aspectos legislativos del caso 3410 (informe núm. 399, junio de 2022, párrafo 352). Estas cuestiones se analizan a continuación.

Artículos 1 a 6 del Convenio. Ámbito de aplicación del Convenio. Personal penitenciario. La Comisión había tomado nota en sus comentarios anteriores de que el personal penitenciario no goza del derecho de sindicación, a pesar de que está cubierto por los convenios colectivos concluidos en la administración pública como todos los demás funcionarios públicos. El Gobierno indica a este respecto que: i) al redactar la Ley núm. 4688, se tuvieron en cuenta las disposiciones pertinentes de los convenios ratificados sobre la libertad sindical y la negociación colectiva; ii) el artículo 15 excluye del derecho de afiliación y de constitución de un sindicato a quienes trabajan en organizaciones de importancia estratégica y en puestos que utilizan el poder de la policía y de la inteligencia del Estado, incluido el personal penitenciario, y iii) esta disposición se ha redactado considerando que no habrá ninguna compensación por las perturbaciones en estos servicios públicos realizadas por los funcionarios de seguridad, justicia y de alto nivel. La Comisión toma nota con **preocupación** de que, a pesar de los comentarios formulados desde hace tiempo, en el marco de los Convenios núms. 87 y 98, el Gobierno no informa de ningún progreso en relación con el reconocimiento del derecho de sindicación del personal penitenciario. Recuerda a este respecto que, en virtud del Convenio núm. 98, el personal penitenciario tiene derecho a la negociación colectiva, lo que incluye el derecho a ser representado en las negociaciones por la organización que estime conveniente. Tomando nota de la indicación del Gobierno relativa a la eventual «interrupción» de los servicios prestados por las categorías de trabajadores excluidas en virtud del artículo 15, la Comisión recuerda que el derecho a constituir organizaciones y a afiliarse a las mismas, así como a negociar colectivamente, a

través de la organización que estimen conveniente, debe distinguirse del derecho de huelga. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias, incluso mediante la revisión del artículo 15 de la Ley núm. 4688, para garantizar que el personal penitenciario pueda estar efectivamente representado por las organizaciones que estime convenientes en la negociación colectiva. Solicita al Gobierno que proporcione información toda evolución al respecto.**

Trabajadores interinos y funcionarios públicos que trabajan sin un contrato escrito. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de que estas categorías de trabajadores están excluidas del ámbito de aplicación de la Ley núm. 4688 y pidió al Gobierno que proporcionara información detallada sobre su libertad sindical y sus derechos de negociación colectiva. El Gobierno indica que el artículo 51 de la Constitución reconoce el derecho de sindicación como un derecho constitucional a los trabajadores, empleadores y funcionarios públicos. Los funcionarios públicos se definen en el artículo 3, a), de la Ley núm. 4688 y las personas que trabajan como suplentes en las instituciones públicas (trabajadores interinos) no pueden estar empleadas en ningún puesto especificado en el artículo 3, a) y, por lo tanto, no pueden ser miembros de los sindicatos constituidos en el ámbito de aplicación de la Ley núm. 4688. Tomando nota de las indicaciones del Gobierno, y considerando que los acuerdos de trabajo interino conciernen, entre otros, a los trabajadores de los sectores de la educación y la sanidad públicas, como los docentes, las parteras y las enfermeras, la Comisión recuerda que, en virtud de los *artículos 5.1 y 6* del Convenio, solo «los miembros de las fuerzas armadas y de la policía» y «los funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado» pueden quedar exceptuados de las garantías consagradas en el Convenio, y la situación contractual de los empleados del sector público, o la falta de ella, no debería afectar al disfrute de sus derechos en virtud del Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, incluidas medidas legislativas, para garantizar que estas categorías de trabajadores puedan ejercer su derecho de sindicación y de negociación colectiva, ya sea permitiéndoles afiliarse a organizaciones constituidas en virtud de la Ley núm. 4688 o proporcionando un marco en el que puedan crear sus propias organizaciones. Asimismo, pide al Gobierno que facilite información sobre las medidas adoptadas a este respecto.**

Artículos 1, 2 y 3 del Convenio. 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 que, tras el intento de golpe de Estado de 2016, un elevado número de miembros y dirigentes sindicales fueron suspendidos y despedidos en virtud del estado de emergencia y que se había creado una Comisión de Investigación para examinar las solicitudes contra las medidas adoptadas en ese contexto, cuyas decisiones eran recurribles ante los tribunales administrativos. La Comisión había pedido al Gobierno que proporcionara información sobre el número de solicitudes recibidas de sindicalistas y el número y el resultado de los recursos contra las decisiones negativas de la Comisión de Investigación que les afectaban y que respondiera a las alegaciones relativas a los casos de despido de miembros del Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza y de la Ciencia de Turquía (EĞİTİM SEN). El Gobierno indica a este respecto que: i) el despido de funcionarios públicos, que puede incluir a algunos representantes sindicales por los decretos del estado de emergencia, se basa en su pertenencia, afiliación o conexión con organizaciones terroristas; ii) las decisiones de la Comisión de Investigación pueden ser recurridas ante nueve ramas del tribunal administrativo de Ankara que están específicamente autorizadas por el Consejo de Jueces y Fiscales; iii) hasta el 27 de mayo de 2022, la Comisión había recibido 127 130 solicitudes y emitido decisiones sobre 124 235, por lo que el número de solicitudes cuyo examen sigue pendiente asciende a 2 985. En los treinta y tres meses transcurridos desde el inicio de la actividad de la Comisión, se ha examinado el 87 por ciento de las solicitudes; iv) el número de solicitudes rechazadas asciende a 106 970 y el de admitidas a 17 265. Entre las solicitudes admitidas, 61 se referían a la apertura de organizaciones clausuradas, incluidas las asociaciones; v) no se dispone de información estadística sobre el número de representantes sindicales afectados por los decretos de estado de emergencia ni sobre los que han presentado solicitudes a los tribunales. Sin embargo, dos confederaciones y diez sindicatos disueltos por su conexión con la organización terrorista FETO han presentado solicitudes a la Comisión de Investigación y sus casos siguen

pendientes; vi) según las cifras contenidas en la observación de la Internacional de la Educación, la tasa de admisión para la reincorporación de los miembros del EĞİTİM SEN es mucho más alta que la tasa media (38,5 por ciento y 11,5 por ciento, respectivamente), lo que demuestra que no hay discriminación contra los miembros del EĞİTİM SEN. La Comisión también toma nota de las observaciones de la KESK a este respecto, informando que: i) en total, 4 267 miembros de la KESK de todos los sectores públicos fueron despedidos en virtud de los decretos del estado de emergencia; ii) más de cinco años después de los despidos, algunas de las solicitudes de los miembros y dirigentes de la KESK despedidos siguen pendientes ante la Comisión de Investigación. La organización alega que el retraso en el examen de sus solicitudes es deliberado y añade que el procedimiento completo, incluida la apelación, puede durar hasta diez años; iii) los miembros de la KESK que habían firmado la petición de que se pusiera fin a los combates en Anatolia oriental y sudoriental seis meses antes del intento de golpe de Estado, y que posteriormente fueron despedidos en virtud de los decretos del estado de emergencia, ganaron un caso ante el Tribunal Constitucional el 26 de julio de 2019. El Tribunal subrayó que no se puede imponer ninguna sanción a estos académicos por haber firmado la petición, sin embargo, la Comisión de Investigación no tuvo en consideración esta sentencia; iv) no hay fundamentos legales para acusar a los miembros de la KESK de conexión con organizaciones terroristas o cualquier otra organización que realice actividades contra la seguridad nacional. Los despidos se produjeron de forma arbitraria y los empleados no fueron informados de las acusaciones y no pudieron defenderse. Todavía no pueden hacer uso de ningún mecanismo transparente para impugnar las supuestas pruebas contra ellos, y v) aunque se ha levantado el estado de emergencia, los gobernadores y los ministerios siguieron utilizando el artículo provisional 35 del Decreto Ley de Emergencia núm. 375, despidiendo a 21 docentes miembros del EĞİTİM SEN de Diyarbakir, el 29 de noviembre de 2021. La Comisión **lamenta profundamente** tomar nota de que, una vez más, a pesar de las reiteradas solicitudes de la Comisión, el Gobierno no proporcione información sobre el número de casos relativos a los sindicalistas ante la Comisión de Investigación y los tribunales administrativos, ni sobre el resultado de estos casos. En este contexto, la Comisión toma nota con **preocupación** de las observaciones de la KESK relativas al retraso en el examen de las solicitudes de los sindicalistas por parte de la Comisión de Investigación y de los problemas indicados en relación con los derechos de defensa, el examen de las pruebas y la carga de la prueba. La Comisión recuerda a este respecto que una protección adecuada contra la discriminación antisindical requiere procedimientos eficaces y rápidos que garanticen sin demora investigaciones independientes, rápidas y exhaustivas de las alegaciones. En vista del énfasis puesto por el Gobierno en afirmar que los despidos y las suspensiones se basan en la presunta conexión con organizaciones terroristas, y de la alegación de la KESK de que no existe un mecanismo transparente a través del cual los funcionarios públicos puedan impugnar las pruebas en su contra, el Comité recuerda firmemente que en los procedimientos relativos a la presunta discriminación antisindical, hacer recaer sobre los trabajadores la carga de la prueba de que el acto en cuestión se produjo como consecuencia de una discriminación antisindical puede constituir un obstáculo insuperable para determinar la responsabilidad y garantizar un recurso efectivo. **En vista de lo anterior, la Comisión expresa una vez más su firme esperanza de que la Comisión de Investigación y los tribunales administrativos que revisan sus decisiones examinen cuidadosa y rápidamente los motivos del despido de miembros y dirigentes sindicales en el sector público y ordenen la reincorporación de los sindicalistas despedidos por motivos antisindicales. La Comisión también pide al Gobierno que comunique información sobre la forma en que se examinan las pruebas y la carga de la prueba que se aplica en los casos relativos a los sindicalistas ante la Comisión de Investigación y los tribunales administrativos. Asimismo, insta una vez más al Gobierno a que facilite información detallada y específica sobre el número y el resultado de las solicitudes relativas a miembros y dirigentes sindicales presentadas ante la Comisión de Investigación, así como el número y el resultado de los recursos contra las decisiones negativas sobre dichas solicitudes. Por último, la Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios relativos a la alegación del uso continuado de los poderes del estado de emergencia para despedir a miembros de los sindicatos.**

Artículo 1. Protección inadecuada contra los despidos antisindicales. Sector privado. La Comisión toma nota de que el caso núm. 3410 ante el Comité de Libertad Sindical (CLS) se refiere en parte a la cuestión de la inadecuación de los recursos legales proporcionados a las víctimas de despidos antisindicales en el sector privado. Toma nota de que las disposiciones legales en cuestión son el artículo 21, 1), de la Ley del Trabajo (Ley núm. 4857) y el artículo 25, 5), de la Ley de Sindicatos y Convenios Colectivos de Trabajo (Ley núm. 6356). La Comisión observa que el artículo 21, 1), de la Ley núm. 4857 establece:

Si el tribunal o el árbitro concluye que el despido es injustificado [...] el empleador debe reincorporar al empleado al trabajo en el plazo de un mes. Si, a petición del empleado, el empleador no lo reincorpora al trabajo, el empleador le pagará una indemnización que no será inferior a los cuatro meses de salario del empleado ni superior a los ocho meses.

El artículo 25, 5), de la Ley núm. 6356 establece:

Cuando se haya determinado que el contrato de trabajo se ha extinguido por razones de actividades sindicales, la indemnización sindical se ordenará con independencia del requisito de solicitud del trabajador y de que el empleador le conceda o deniegue el permiso para reanudar el trabajo, de conformidad con el artículo 21 de la Ley núm. 4857. Sin embargo, en caso de que no se permita al trabajador reiniciar el trabajo, no se aplicará la indemnización especificada en el primer párrafo del artículo 21 de esta Ley núm. 4857. La no presentación ante un tribunal con arreglo a las disposiciones mencionadas de la Ley núm. 4857, no será un obstáculo para que el trabajador reclame la indemnización sindical por separado.

La Comisión toma nota, además, de la indicación del Gobierno en su respuesta a los querellantes antes del caso ante el CLS, confirmando que la legislación nacional no contiene disposiciones sobre la reincorporación absoluta al trabajo y, en cambio, establece el derecho del empleador a elegir entre volver a contratar al trabajador o pagar una indemnización adicional; además, según el Gobierno, en virtud del derecho civil, ningún empleador debe ser obligado a contratar a un trabajador. La Comisión también toma nota de las observaciones de la DİSK en relación con este asunto, indicando que la incapacidad de los tribunales para ordenar al empleador la reincorporación de los trabajadores despedidos, facilita que algunos empleadores se deshagan del sindicato en el lugar de trabajo simplemente despidiendo a todos los miembros activos del sindicato. La DİSK también hace referencia a la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso *Tek Gıda İş Sendikası c. Türkiye*, en el que el Tribunal dedujo de la negativa de un empleador a reincorporar a los empleados despedidos y de la concesión de una indemnización insuficiente para disuadir al empleador de futuros despidos improcedentes, que la legislación nacional, tal y como la aplicaban los tribunales, no imponía sanciones suficientemente disuasorias al empleador, que, según el Tribunal, al llevar a cabo despidos improcedentes a gran escala, había denegado el derecho del sindicato solicitante. La Comisión también toma nota de las alegaciones de la CSI, que indican que los sindicalistas en Türkiye viven bajo la constante amenaza de represalias, y que cualquier intento de constituir sindicatos se ve disuadido por el despido de los organizadores sindicales. Tanto la CSI como DİSK se refieren a numerosos casos de despidos antisindicales en diferentes sectores en sus observaciones. La Comisión recuerda que, también en sus comentarios anteriores, había observado numerosas alegaciones de discriminación antisindical, especialmente de despidos, en la práctica. A la vista de las indicaciones recurrentes sobre la frecuencia de los despidos antisindicales, la Comisión se ve obligada a constatar que los recursos legales y las sanciones disponibles contra los despidos antisindicales no parecen tener un fuerte efecto disuasorio. La Comisión toma nota a este respecto de que, con arreglo a la legislación vigente: i) las autoridades judiciales no pueden imponer en ninguna circunstancia una orden de readmisión al empleador del sector privado; ii) el artículo 25, 4), de la Ley núm. 6356 fija una cuantía mínima para la «indemnización sindical», en caso de actos de discriminación antisindical distintos del despido, que es el salario anual del trabajador, pero en los casos de despido antisindical, la ley no fija ni una cuantía mínima ni un tope. La cuestión parece quedar a la discreción de la autoridad judicial, y iii) el Gobierno no hace referencia a ninguna otra pena o sanción existente para los despidos antisindicales, y el artículo 78 de la Ley núm. 6356, que contiene sus disposiciones penales, no menciona la discriminación antisindical. La Comisión recuerda a este respecto, que siempre ha considerado que la readmisión debería

figurar, al menos, entre las medidas que pueden ordenar las autoridades judiciales en caso de discriminación antisindical; y que la eficacia de las disposiciones legales que prohíben los actos de discriminación antisindical depende también de las sanciones previstas, que deben ser efectivas y suficientemente disuasorias; y que la finalidad de la indemnización debe ser la de compensar plenamente, tanto en términos económicos como laborales, el perjuicio sufrido. **En vista de lo anterior, la Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para revisar la legislación, con el fin de garantizar una protección adecuada contra los despidos antisindicales en el sector privado. A la espera de la reforma legislativa, la Comisión espera firmemente que las autoridades judiciales consideren los principios mencionados al ejercer su discrecionalidad en la determinación de la cuantía de la «indemnización sindical». La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre toda evolución al respecto.**

Discriminación antisindical en el sector público. La Comisión toma nota de las observaciones de la KESK, que denuncia una vez más numerosos casos de discriminación antisindical contra los afiliados y dirigentes de sus sindicatos, entre los que cabe destacar 35 traslados, 6 suspensiones y 7 casos de medidas administrativas disciplinarias, en particular el bloqueo a la promoción y una amonestación. Según las observaciones, los trabajadores han interpuesto recursos contra varias de estas medidas, que siguen pendientes de decisión. La Comisión también toma nota de los comentarios del Gobierno sobre estas alegaciones, indicando que: i) los funcionarios públicos tienen derecho a presentar quejas o a iniciar procedimientos contra los actos administrativos de sus superiores o de las organizaciones públicas; ii) la KESK no proporciona ningún motivo plausible que permita establecer la existencia de un caso de discriminación antisindical, y iii) todas las instituciones públicas citadas en las observaciones de la KESK en 2021 informaron al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) de que los traslados de personal eran necesarios por las necesidades del servicio. El Gobierno da las siguientes indicaciones relativas a la protección contra la discriminación antisindical en el sector público: i) el artículo 18 de la Ley de sindicatos y convenios colectivos de los funcionarios públicos (Ley núm. 4688) prohíbe la discriminación antisindical contra los funcionarios públicos, incluidos los despidos y los traslados; ii) las circulares del primer ministro introducen medidas para luchar contra el acoso laboral tanto en los centros de trabajo públicos como en los privados y prevén una línea telefónica de ayuda al respecto; iii) la institución del Defensor del Pueblo está facultada para investigar la discriminación antisindical en el sector público, efectuar inspecciones y elaborar informes anuales que puede publicar y presentar al Parlamento, pero no tiene autoridad para imponer multas administrativas. La Comisión recuerda que siempre ha hecho hincapié en la necesidad de adoptar disposiciones formales que reconozcan claramente la protección de todos los funcionarios y empleados del sector público no adscritos a la administración del Estado (incluso de los que no sean dirigentes sindicales) contra los actos de discriminación antisindical, y de prever sanciones eficaces y suficientemente disuasorias contra los responsables de dichos actos. La Comisión toma nota de que, aparte de la referencia al artículo 118 del Código Penal, relativo al delito de coacción en relación con la afiliación y las actividades sindicales, el Gobierno no indica las sanciones que podrían imponerse eventualmente a los autores de la discriminación antisindical en el sector público, ni las indemnizaciones que podrían otorgarse a las víctimas. **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que indique si la ley permite sancionar a los responsables de la discriminación antisindical en el sector público y si se puede conceder una indemnización a las víctimas. En caso de que no existan tales disposiciones en la ley, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias, en plena consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que se modifique la ley con miras a asegurar una protección adecuada contra la discriminación antisindical en el sector público. Pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier novedad legislativa a este respecto.**

Recopilación de datos sobre la discriminación antisindical en los sectores privado y público. La Comisión recuerda que, a raíz de las recomendaciones de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2013, que pidió al Gobierno que estableciera un sistema de recopilación de datos sobre la discriminación antisindical tanto en el sector privado como en el público,

ha venido solicitando al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas con ese fin. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no informa de ningún progreso a este respecto. **La Comisión insiste una vez más en la necesidad de adoptar medidas concretas para establecer el sistema de recopilación de dicha información y espera que el Gobierno proporcione en su próxima memoria información sobre la evolución y los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. Negociación intersectorial. En sus comentarios anteriores, la Comisión señaló que, pese a que la negociación intersectorial que da lugar a «protocolos marco de convenios colectivos públicos» es posible en el sector público, no lo es en el sector privado. La Comisión pidió al Gobierno que considerara, 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 puedan participar en acuerdos regionales o nacionales intersectoriales si así lo desean. La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera que el sistema existente es producto de un sistema de relaciones laborales estable y duradero en Türkiye y que no impide a las partes que lo deseen celebrar acuerdos a nivel regional y nacional, y añade que el MTSS está dispuesto a tomar en consideración las propuestas de enmienda que presenten conjuntamente los interlocutores sociales en relación con el citado artículo 34 si los interlocutores sociales llegan a un consenso sobre dichos cambios. La Comisión también toma nota de la observación de la TISK a este respecto, que señala que el artículo 34 se ha aplicado durante mucho tiempo como tal y que en sus debates previos a la aprobación de la Ley núm. 6356, los interlocutores sociales llegaron a un consenso para preservar el sistema existente. **La Comisión pide al Gobierno que considere la adopción de las medidas necesarias para iniciar un nuevo proceso de consulta con los interlocutores sociales, con miras a enmendar el artículo 34 de la Ley núm. 6356 a fin de garantizar que las partes del sector privado que deseen participar en acuerdos regionales o nacionales intersectoriales puedan hacerlo sin impedimentos. Pide también al Gobierno que facilite información sobre las medidas adoptadas a este respecto.**

Requisitos para ser agente negociador. Sector privado. Requisito del triple umbral. En sus comentarios anteriores, la Comisión señaló que el artículo 41, 1), de la Ley núm. 6356 establecía el siguiente requisito para convertirse en agente de negociación colectiva: el sindicato debe representar al menos al 1 por ciento de los trabajadores de una determinada rama de actividad y a más del 50 por ciento de los trabajadores empleados en el establecimiento, y al 40 por ciento de los trabajadores de la empresa que vaya a estar cubierta por el convenio colectivo. La Comisión recuerda que esta cuestión también se planteó en el marco del caso núm. 3021 del Comité de Libertad Sindical. La Comisión pidió al Gobierno que continuara haciendo un seguimiento de las repercusiones de mantener la imposición de un umbral sectorial del 1 por ciento en el movimiento sindical y en el mecanismo nacional de negociación colectiva en su conjunto, y que le mantuviera informado al respecto. En este sentido, el Gobierno indica que, a fecha de julio de 2022, hay 218 sindicatos en Türkiye, 60 de los cuales, incluidos cinco sindicatos independientes, superan el umbral del 1 por ciento requerido para la negociación colectiva. Hay siete confederaciones con 105 sindicatos afiliados, incluidos 55 sindicatos que superan el umbral requerido del 1 por ciento. La tasa de afiliación sindical en el sector privado ha aumentado del 10,56 por ciento en enero de 2015 —cuando se redujo al 1 por ciento el umbral de representación sectorial— al 14,32 por ciento en enero de 2022. El Gobierno añade que el MTSS está dispuesto a tomar en consideración las propuestas de enmienda que los interlocutores sociales presenten conjuntamente en relación con el artículo 41, 1), si los interlocutores sociales llegan a un consenso sobre dichas modificaciones. La Comisión también toma nota de la observación de la TISK que indica que la concesión de derechos de negociación a los sindicatos que no están autorizados en virtud de la legislación vigente perturbará la paz laboral actual, ya que la rivalidad sindical a menudo impide que los sindicatos actúen juntos, lo que puede obstaculizar la concertación de los convenios colectivos. La Comisión observa además que la DİSK señala a este respecto que los sindicatos minoritarios deberían tener derecho a representar al menos a sus afiliados. La Comisión toma nota de que, según la información presentada por el Gobierno, solo el 27,5 por ciento de todos los sindicatos turcos superan el umbral sectorial del 1 por ciento, y en el caso de los sindicatos afiliados a las grandes confederaciones la tasa alcanza el 52,4 por ciento,

aunque solo el 4,4 por ciento en el caso de los sindicatos independientes. Observa además que la reducción del umbral sectorial en 2015 ha influido favorablemente en la tasa de sindicación. La Comisión confía en que la supresión del umbral sectorial incida asimismo de forma favorable en la tasa de sindicación, así como en la capacidad de los sindicatos, especialmente los independientes, para utilizar el mecanismo de negociación colectiva. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para iniciar el proceso de consulta con los interlocutores sociales, con miras a modificar el artículo 41, 1), de la Ley núm. 6356, a fin de garantizar que un mayor número de organizaciones de trabajadores puedan participar en la negociación colectiva con los empleadores. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto.**

Determinación del sindicato más representativo y derechos de los sindicatos minoritarios. En cuanto a los umbrales de representatividad en el lugar de trabajo y en la empresa, la Comisión señaló en sus comentarios anteriores que el artículo 42, 3) de la Ley núm. 6356 establece que, si se determina que ningún sindicato cumple los requisitos necesarios para ser autorizado a negociar colectivamente, esta información se notificará a la parte que haya presentado la solicitud de determinación de la competencia. Además, señaló que el artículo 45, 1) establece que un convenio celebrado sin un documento de autorización es nulo y sin efecto legal. Al tiempo que tomó nota del principio de «un solo convenio para un solo establecimiento o empresa», adoptado por la legislación turca, la Comisión recordó que, en el marco de un sistema de designación de un agente negociador exclusivo, si ningún sindicato alcanza el porcentaje requerido de trabajadores para ser declarado agente negociador exclusivo, todos los sindicatos de la unidad, conjuntamente o por separado, deberían poder participar en la negociación colectiva, al menos en nombre de sus propios afiliados. La Comisión destacó que al permitir la negociación conjunta a los sindicatos minoritarios, la ley podría adoptar un enfoque más favorable al desarrollo de la negociación colectiva sin comprometer el principio de «un solo convenio para un solo establecimiento o empresa». La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no proporciona información sobre ninguna novedad legislativa a este respecto. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para enmendar la legislación, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de garantizar que, si ningún sindicato representara el porcentaje requerido de trabajadores para ser declarado agente de negociación exclusiva, todos los sindicatos de la unidad, conjuntamente o por separado, deberían poder participar en la negociación colectiva, al menos en nombre de sus propios afiliados. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todas las medidas adoptadas o previstas a este respecto.**

Impugnación judicial de la certificación de un sindicato como agente negociador. La Comisión toma nota de las observaciones de la DİSK que indican que los empleadores tienen derecho a impugnar el certificado de mayoría sindical emitido por el MTSS, dejando el proceso de negociación colectiva en suspenso, sin perjuicio de los procedimientos judiciales pendientes, que podrían durar entre seis y siete años. La DİSK se refiere al caso de uno de sus sindicatos afiliados, el Birleşik Metal-İş, que estuvo involucrado en 98 procedimientos de este tipo entre 2012 y 2020. Según el DİSK, como resultado de los mismos, el sindicato perdió muy a menudo su mayoría en el establecimiento. La Comisión señala además que, según las observaciones de la DİSK, las disputas sobre la determinación de la rama de actividad del establecimiento también pueden dar lugar a largos procedimientos judiciales que impiden la negociación colectiva. **Observando el impacto potencialmente negativo que la proliferación de largos procedimientos judiciales puede tener en el desarrollo de la negociación colectiva, la Comisión pide al Gobierno que presente sus comentarios sobre las cuestiones planteadas por la DİSK.**

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 tomó nota en sus comentarios anteriores que el artículo 28 de la Ley núm. 4688, enmendada en 2012, restringía el alcance de los convenios colectivos únicamente a los «derechos sociales y económicos», excluyendo así cuestiones como el tiempo de trabajo, la promoción y la carrera profesional, y las sanciones disciplinarias, y pidió al Gobierno que eliminara estas restricciones en el ámbito de aplicación de la negociación colectiva en el

sector público. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no indica ninguna evolución a este respecto. Por lo tanto, se ve obligada a recordar una vez más que, si bien el Convenio es compatible con los sistemas que exigen la aprobación por parte de las autoridades competentes de determinadas condiciones laborales o cláusulas económicas de los convenios colectivos relativos al sector público, los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado deberían disfrutar de las garantías previstas en el Convenio y, por lo tanto, poder negociar colectivamente sus condiciones de empleo, y que las medidas adoptadas unilateralmente por las autoridades para restringir el alcance de las cuestiones negociables suelen ser incompatibles con el Convenio. **Teniendo presente la compatibilidad con el Convenio de las modalidades especiales de negociación en el sector público mencionadas anteriormente, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar la supresión de las restricciones en las materias objeto de negociación colectiva, a fin de 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. La Comisión recuerda que en su comentario anterior señaló que, en virtud del artículo 29 de la Ley núm. 4688, la Delegación de empleadores públicos (PED) y la Delegación de sindicatos de funcionarios públicos (PSUD) son partes en los convenios colectivos celebrados en la administración pública. Aunque los sindicatos más representativos del ramo están representados en la PSUD y toman parte en la negociación dentro de las comisiones técnicas específicas del ramo, su papel dentro de la PSUD está restringido en el sentido de que no tienen derecho a hacer propuestas de convenios colectivos, en particular cuando sus reivindicaciones se califican de generales o se refieren a más de una rama de servicios. En este sentido, el Gobierno señala que las propuestas de convenios colectivos para cada rama de servicios son determinadas por separado por los sindicatos competentes en cada una de ellas, de forma que se discutan después por separado en los comités técnicos establecidos para cada rama de servicios. Los trabajos de estos comités se llevan a cabo de forma independiente y la celebración de un convenio en una rama no significa necesariamente que las demás estén obligadas a concertar uno también. La Comisión toma nota de que las indicaciones del Gobierno no hacen referencia a ninguna novedad en relación con el papel que desempeñan los sindicatos sectoriales representativos en el seno de la PSUD. **Por lo tanto, la Comisión se ve obligada a pedir una vez más al Gobierno que garantice que la Ley núm. 4688 y su aplicación en la práctica permitan a los sindicatos más representativos de cada rama de servicios formular propuestas de convenios colectivos, incluso sobre cuestiones que puedan afectar a más de una rama de servicios, en lo que respecta a los funcionarios públicos que no participan en la administración del Estado. La Comisión pide al Gobierno que indique todas las novedades a este respecto.**

Junta arbitral de los empleados del sector público. En su comentario anterior, la Comisión señaló que, en caso de fracaso de las negociaciones en el sector público, el presidente del PED (el Ministro de Trabajo), en nombre de la administración pública, y la presidencia del PSUD, en nombre de los empleados públicos, podrán presentar un recurso ante la Junta arbitral de empleados públicos. Las decisiones de este órgano son firmes y tienen los mismos efectos y fuerza legal que el convenio colectivo. La Comisión había pedido al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para reestructurar la composición de la Junta arbitral de empleados públicos o el método de designación de sus miembros, a fin de mostrar más claramente la independencia e imparcialidad de este órgano y ganarse la confianza de las partes. El Gobierno indica a este respecto que el presidente de la Junta es designado por el Presidente de la República entre los presidentes, vicepresidentes o jefes de departamento del Tribunal de Casación, del Consejo de Estado (Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo) y del Tribunal de Cuentas. Según el Gobierno, estas altas instancias judiciales y sus magistrados no están vinculados jerárquicamente al poder ejecutivo y tienen independencia judicial. Además, los demás miembros de la Junta no representan a la confederación correspondiente ni al empleador público, sino que deciden en nombre de todo el país. No obstante, la Comisión observa que el Presidente de la República designa no solo al presidente, sino a siete de los once miembros de la Junta. También toma nota de la observación de la KESK, que indica que esto significa que

la mayoría de los miembros de la Junta son designados por el Gobierno. A este respecto, la Comisión toma nota de que, dado que el Gobierno es también el empleador en el sector público, es por lo tanto parte interesada de las negociaciones sobre las que se pronunciará la propia Junta. **La Comisión, por lo tanto, pide una vez más al Gobierno que considere la posibilidad de revisar, en consulta con los interlocutores sociales, el método de designación de los miembros de la Junta para mostrar más claramente la independencia e imparcialidad de este órgano y ganarse la confianza de las partes.**

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2023].

Ucrania

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

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, en las que se denuncia la introducción en el Parlamento del proyecto de ley núm. 6420 sobre el régimen jurídico de los bienes de todas las asociaciones (organizaciones) públicas sindicales de la antigua URSS (con fecha de diciembre de 2021) y del proyecto de ley núm. 6421 sobre la moratoria de la enajenación de los bienes de todas las asociaciones (organizaciones) de la antigua URSS. La CSI considera que la reactivación de los dos proyectos de ley en tiempos de guerra es oportunista y contraria a los compromisos internacionales del Gobierno. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que los dos proyectos de ley se elaboraron a efectos de establecer la base jurídica para determinar la propiedad de los bienes que, a partir de 1991, estaban en posesión o uso de todas las organizaciones públicas sindicales de la antigua URSS, con vistas a devolver dichos bienes a la propiedad estatal. La Comisión toma nota de que el Comité de Libertad Sindical ha tenido que examinar la cuestión relativa a los bienes sindicales en dos ocasiones, en el caso núm. 2890 y, más recientemente, en el caso núm. 3341, en el que tomó nota de la creación de un grupo de trabajo para examinar las posibles formas de regular esta cuestión e invitó al Gobierno a entablar un proceso de consultas con las organizaciones sindicales para encontrar una solución conveniente para todos (véase el Informe núm. 392, octubre de 2020, párrafo 966). **Tomando nota del alegato de la CSI de que los dos proyectos de ley fueron presentados unilateralmente sin consultas significativas con los sindicatos, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para revisar los proyectos de ley núms. 6420 y 6421 en plena consulta con las organizaciones de trabajadores más representativas, con miras a encontrar una solución conveniente para todos. La Comisión pide al Gobierno que le informe de toda evolución al respecto.**

La Comisión también toma nota de las observaciones conjuntas de la Federación de Sindicatos de Ucrania (FPU) y de la Confederación de Sindicatos Libres (KVPU), recibidas el 6 de octubre de 2022, en las que se alega que la Ley núm. 2136-IX, de 15 de marzo de 2022, sobre la organización de las relaciones laborales en el marco de la ley marcial, se adoptó sin consultar previamente a los interlocutores sociales y que restringe el ejercicio del derecho de sindicación. **Aunque tiene en cuenta el carácter excepcional de la legislación, la Comisión confía en que la Ley sea declarada nula y sin efecto, una vez que se levante el estado de emergencia/ley marcial.**

La Comisión observa asimismo que, según la FPU y la KVPU, los siguientes proyectos de ley se introdujeron en el Parlamento sin consultar previamente a los interlocutores sociales: el proyecto de ley del trabajo; el proyecto de ley núm. 2332, de 29 de octubre de 2019, sobre las enmiendas a determinados actos legislativos relativos al procedimiento para determinar la representatividad de las organizaciones sindicales y de empleadores en los órganos de diálogo social; el proyecto de ley núm. 2682, de 27 de diciembre de 2019, sobre huelgas y cierres patronales; el proyecto de ley n.º 2681, de 27 de diciembre de 2019, sobre las enmiendas a determinados actos legislativos de Ucrania (sobre algunas cuestiones de la actividad sindical); y el proyecto de ley núm. 7025, de 4 de febrero de 2022, sobre organizaciones

autorreguladoras. Según la FPU y la KVPU, estas leyes, de ser adoptadas, violarían el Convenio al: i) restringir los derechos de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y sin autorización previa, imponiendo el control estatal sobre los sindicatos, y ii) restringir el derecho de los sindicatos a organizar su administración y actividades y a formular sus programas en general, y el derecho de huelga en particular. La Comisión toma nota con **preocupación** de los alegatos anteriores y recuerda que todos los Estados tienen la obligación de respetar plenamente los compromisos contraídos al ratificar los convenios de la OIT. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, en respuesta a las observaciones mencionadas de la CSI, de que el Ministerio de Economía está dispuesto a entablar un diálogo exhaustivo que facilite la plena comprensión del espíritu y las disposiciones de la legislación laboral internacional, así como su aplicación en Ucrania. La Comisión toma nota de la comunicación del Gobierno recibida el 8 de diciembre de 2022 que contiene comentarios sobre los alegatos presentados por la FPU y la KVPU. La Comisión examinará la respuesta del Gobierno en su próxima sesión. **La Comisión insta al Gobierno a que colabore con los interlocutores sociales en relación con el proyecto de legislación que afecta a sus intereses y derechos, con el fin de que la legislación esté de conformidad con el Convenio, antes de que sea examinada por el Parlamento. La Comisión recuerda que el Gobierno puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.**

La Comisión toma nota de la situación extremadamente difícil que vive el país desde el 24 de febrero de 2022. En ausencia de una memoria del Gobierno sobre la aplicación del Convenio, la Comisión recuerda que anteriormente había solicitado al Gobierno:

- que siguiera adoptando las medidas necesarias para garantizar el derecho de los jueces a constituir las organizaciones que estimen convenientes, con el fin de promover y defender los intereses de sus miembros y que informara de todos los progresos realizados a este respecto;
- que adoptara las medidas necesarias para modificar el artículo 19 de la Ley sobre el procedimiento para la resolución de conflictos laborales colectivos, a fin de garantizar que, si la legislación nacional exige una votación antes de poder convocar una huelga, solo se tengan en cuenta los votos emitidos y la mayoría se fije en un nivel razonable;
- que aclarara qué categorías de funcionarios ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado y si se prohíbe a algunos o a todos los funcionarios el ejercicio del derecho de huelga, y que modificara el artículo 10, 5), de la Ley sobre la Administración Pública para garantizar que el derecho de huelga en la administración pública solo pueda restringirse o prohibirse a los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, y
- que proporcionara información sobre la aplicación práctica del artículo 293 del Código Penal, que establece que las acciones de grupos organizados que alteren gravemente el orden público o dificulten considerablemente el funcionamiento del transporte público o de cualquier empresa, institución u organización, así como la participación activa en las mismas, podrán castigarse con una multa de hasta 50 salarios mínimos mensuales o con penas de prisión de hasta seis meses, en lo que respecta a las acciones colectivas.

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

Uganda

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 2005)

Comentario anterior

La Comisión tomó nota con anterioridad de que el Gobierno se comprometía a poner en práctica con carácter urgente la recomendación de la Comisión de debatir con los interlocutores sociales la aplicación y las repercusiones de la Ley sobre el Mantenimiento del Orden Público, en virtud de la cual los

organizadores de reuniones públicas que no cumplan con los requisitos de la Ley estarán cometiendo un acto de desobediencia de sus obligaciones legales, susceptible de ser castigado con una pena de reclusión, con arreglo al Código Penal. **La Comisión lamenta tomar nota de que el Gobierno indica que no ha habido ninguna novedad en este ámbito. La Comisión reitera su solicitud anterior e insta al Gobierno a que proporcione información a este respecto.**

Artículos 2 y 3 del Convenio. Cuestiones legislativas. La Comisión pidió al Gobierno que adoptara medidas para modificar o derogar las siguientes disposiciones de la Ley sobre Sindicatos (LUA), de 2006:

- Artículo 18 (el procedimiento de registro de un sindicato deberá realizarse dentro de un plazo de 90 días a partir de la fecha de presentación de la solicitud). La Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para modificar este artículo con el fin de acortar el plazo para la inscripción del sindicato en el registro.
- Artículo 23, 1), (prohibición o suspensión de los dirigentes sindicales por el funcionario encargado del registro). La Comisión pidió al Gobierno que adoptara medidas para modificar el artículo 23, 1), de la LUA de manera que se garantice que el funcionario encargado del registro solo pueda destituir o suspender a un dirigente sindical como resultado de una actuación judicial y únicamente por razones que se ajusten al *artículo 3* del Convenio, como una decisión interna del sindicato.
- Artículo 31, 1), (estar trabajando en la ocupación pertinente como condición de elegibilidad). La Comisión recuerda que las medidas necesarias para modificar este artículo pueden llevar a aumentar el grado de flexibilidad, admitiendo como candidatos al cargo de dirigente sindical a personas que hayan ejercido previamente esta ocupación o eximiendo de este requisito a una proporción razonable de los dirigentes de una organización sindical.
- Artículo 33 (regulación excesiva de la asamblea general anual de una organización por parte del funcionario del registro; la infracción de la disposición correspondiente será sancionable en virtud del artículo 23, 1)).

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la modificación de la Ley aún está en curso y que el proyecto de ley en el que se prevé la enmienda de los artículos 18, 23, 1), y 31, 1) y la derogación del artículo 33 está pendiente ante el máximo nivel decisorio. **Al tiempo que recuerda que el proceso de revisión de la LUA lleva varios años en curso, la Comisión espera que esta se modifique sin más demora, en consulta con los interlocutores sociales. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todo avance a este respecto, y que facilite un ejemplar de la LUA modificada, una vez aprobada.**

La Comisión recuerda que pidió al Gobierno que enmendara el artículo 29, 2) de la Ley de Conflictos Laborales (arbitraje y resolución de conflictos) (LDASA), de 2006, con el fin de garantizar que la declaración de la ilegalidad de una huelga no corresponda al Gobierno, sino a un órgano independiente que cuente con la confianza de las partes interesadas. La Comisión también solicitó al Gobierno que proporcionara información sobre la armonización de la lista de servicios esenciales de la LDASA (anexo 2) con la lista de la Ley de Servicio Público, de 2008 (mecanismo para la negociación, la consulta y la resolución de conflictos). La Comisión toma nota con **preocupación** de que el Gobierno indica que, si bien la LDASA se modificó en 2020, no se enmendaron el artículo 29, 2), ni el anexo 2. El Gobierno señala que considerará la posibilidad de abordar estas cuestiones a través de otros dispositivos normativos. **La Comisión insta al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para enmendar el artículo 29, 2), en consonancia con su solicitud anterior, y a armonizar la lista de servicios esenciales del anexo 2 de la LDASA, con independencia de que puedan adoptarse otros dispositivos normativos. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre toda novedad en la materia, así como acerca de cualquier otro dispositivo normativo que se adopte, y que aporte un ejemplar de la LDASA revisada.**

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa sobre las dificultades que plantea la aplicación del Convenio en la economía informal, debido a la inestabilidad de las

empresas de este sector y al reducido número de trabajadores que suele emplear cada empresa, así como al carácter ocasional del trabajo. La Comisión recuerda que, en virtud del *artículo 11*, todo Estado Miembro para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación. **La Comisión pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas o previstas en consulta con los interlocutores sociales a este respecto y le recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.**

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1963)

Comentario anterior

La Comisión pidió al Gobierno que transmitiera comentarios detallados sobre los alegatos de prácticas de discriminación antisindical, en respuesta a las observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional y la Organización Nacional de Sindicatos de Uganda en 2014 y 2012, respectivamente. **La Comisión lamenta tomar nota de la falta de respuesta del Gobierno. Confía en que el Gobierno coopere más en el futuro y lo insta a que presente sus comentarios a las observaciones mencionadas.**

Artículo 4 del Convenio. Fomento de la negociación colectiva. La Comisión tomó nota de que el Gobierno indicaba que la Ley de Sindicatos núm. 7, de 2006 (LUA), estaba siendo objeto de revisión, y pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que la legislación revisada reconociera el derecho de las federaciones y confederaciones sindicales de participar en la negociación colectiva (artículo 7 de la LUA). La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que este proceso está todavía en curso, y que la observación de la Comisión sobre esta cuestión es uno de los ámbitos de enmienda. **Al tiempo que recuerda que el proceso de revisión de la LUA lleva en curso varios años, la Comisión confía que esta se enmiende sin demora, tras consultar con los interlocutores sociales, para garantizar su conformidad con el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todo progreso a este respecto.**

Arbitraje obligatorio. La Comisión lleva muchos años pidiendo al Gobierno que enmiende los artículos 5, 1) y 3), y 27 de la Ley de Conflictos Laborales (arbitraje y solución de conflictos), de 2006 (LDASA), con miras a asegurar que el arbitraje obligatorio pueda imponerse solo en caso de conflictos en la administración pública en los que estén implicados funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado (*artículo 6 del Convenio*), o en servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción ponga en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda la población o de parte de ella), o en caso de crisis nacional aguda. La Comisión toma nota con **preocupación** de que el Gobierno indica que la LDASA se enmendó en 2020, pero que los artículos 5, 1) y 3), y 27 no fueron enmendados en ese proceso, a pesar de que el Gobierno había indicado que se habían celebrado consultas con los interlocutores sociales para enmendar estas disposiciones. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que considerará la posibilidad de abordar la cuestión mediante otros dispositivos normativos. **La Comisión insta al Gobierno a que tome, tras amplia consulta con los interlocutores sociales, todas las medidas necesarias para enmendar los artículos 5, 1) y 3), y 27 de la LDASA, independientemente de que adopte otros dispositivos normativos, con objeto de garantizar que el arbitraje en situaciones distintas de las mencionadas anteriormente solo pueda tener lugar a petición de las dos partes implicadas en el conflicto y que la legislación vigente esté en plena consonancia con el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre toda evolución en la materia, incluido cualquier otro dispositivo normativo que se adopte.**

Artículos 4 y 6. Fomento de la negociación colectiva para los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre el resultado de la negociación del consejo, integrado por diez sindicatos de la administración pública, que celebró un debate en torno a la negociación colectiva del aumento de los salarios por un periodo de cinco años, a partir del ejercicio económico de 2018-2019. **Al tiempo que observa que el Gobierno no**

proporciona información sobre el resultado de esta negociación, la Comisión le pide una vez más que la proporcione.

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno con respecto a los desafíos que plantean la aplicación y el cumplimiento de la legislación vigente en materia de libertad sindical en las empresas informales, debido al bajo número de trabajadores, el carácter ocasional de su trabajo y la inestabilidad de las empresas, que obstaculizan la sindicalización. La Comisión observa que esta situación también causa problemas en lo relativo a la negociación colectiva. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para fomentar la negociación colectiva entre los trabajadores del sector informal y le recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que aporte información detallada sobre el número de convenios colectivos celebrados y en vigor, en todos los sectores de la economía, y el número de trabajadores que cubren estos convenios.**

Uruguay

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
(ratificación: 1954)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones conjuntas de la Organización Internacional de Empleadores, la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay y la Cámara de Industrias del Uruguay de 2018. La Comisión también toma nota de las observaciones del Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores recibidas el 31 de agosto de 2022 en las que se mencionan dos episodios en los que la policía habría ejercido violencia contra manifestantes. La Comisión toma nota de que, en su respuesta, el Gobierno indica que se permitió protestar dentro del marco de la ley, que la policía actuó para despejar la entrada del puerto y de la terminal de ómnibus de Montevideo que estaban bloqueadas por los manifestantes, que los trabajadores detenidos fueron inmediatamente liberados y que el Ministerio del Interior reconoció que hubo un exceso por parte de un funcionario de la policía. **La Comisión pide al Gobierno que garantice que la intervención de la fuerza pública en las manifestaciones sindicales guarde debida proporción con la amenaza del orden público que se trata de controlar.**

Artículo 3 del Convenio. *Ocupación del lugar de trabajo y derecho de la dirección de la empresa a penetrar en la misma en contextos de conflictos laborales.* Recordando que el ejercicio del derecho de huelga y la ocupación del lugar del trabajo deben respetar la libertad de trabajo de los no huelguistas, así como el derecho de la dirección de la empresa de penetrar en las instalaciones de la misma, tanto la Comisión como el Comité de Libertad Sindical (caso núm. 2699) han pedido al Gobierno que someta al Parlamento un proyecto que regule las ocupaciones de empresas de una manera plenamente conforme con el Convenio y que informe de avances concretos a este respecto. La Comisión toma nota con **interés** de que el Gobierno informa que el 9 de julio de 2020 se promulgó la Ley núm. 19.889 de Urgente Consideración (LUC) cuyo artículo 392 establece que «El Estado garantiza el ejercicio pacífico del derecho de huelga, el derecho de los no huelguistas a acceder y trabajar en los respectivos establecimientos y el derecho de la dirección de las empresas a ingresar a las instalaciones libremente».

Proyecto de Ley sobre la Personería Jurídica. La Comisión toma nota de que, en su memoria relativa al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Gobierno informa que luego de intercambios en una comisión especial tripartita, elaboró un proyecto de ley sobre Personería Jurídica de las Organizaciones Profesionales que presentó al Parlamento el 3 de agosto de 2021 y que está siendo estudiado en la Cámara de Senadores. La Comisión se refiere a dicho proyecto de ley en su comentario relativo al Convenio núm. 98.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1954)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones conjuntas de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS) y la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU) recibidas el 31 de agosto de 2021 y 31 de agosto de 2022 que tratan cuestiones que la Comisión aborda en este comentario y toma nota asimismo de la respuesta del Gobierno al respecto. La Comisión observa que la OIE, la CNCS y la CIU indican que en el mes de julio de 2022 el Gobierno presentó públicamente un anteproyecto de Ley de Reforma de la Seguridad Social que permitiría establecer a partir de la negociación colectiva aportes voluntarios al sistema de seguridad social y advierten que este tipo de medida podría llegar a aprobarse en los Consejos de Salarios, que son instancias de composición tripartita. La Comisión toma nota de que, al respecto el Gobierno indica que el anteproyecto prevé la posibilidad de establecer aportes voluntarios a la seguridad social solo mediante la negociación colectiva bipartita, sin promover en absoluto la actuación de los Consejos de Salarios en la materia.

La Comisión también toma nota de las observaciones del Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) recibidas el 31 de agosto de 2022 relativas a cuestiones que la Comisión aborda en este comentario y denunciando actos de discriminación antisindical, entre ellos la suspensión de catorce días de un delegado sindical por supuestas declaraciones en la prensa que, a juicio de la empresa, dañaban su imagen. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones del PIT-CNT. **Observando que en dicha respuesta el Gobierno no se refiere a la alegada suspensión del delegado sindical, la Comisión pide al Gobierno que informe sobre el resultado de toda acción presentada al respecto.**

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) y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, 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 2015, 2016 y 2017 el Gobierno sometió a los interlocutores sociales varias propuestas de modificaciones normativas sin que se llegara a un consenso y en el año 2019 presentó al Parlamento un proyecto de ley que atendía parcialmente las observaciones de la Comisión y terminó siendo archivado en el año 2020. La Comisión recuerda que, mientras que la OIE, la CNCS y la CIU consideraban que las propuestas de modificación contenidas en dicho proyecto de ley eran insuficientes, el PIT-CNT entendía que la Ley núm. 18566 no ameritaba ser modificada. La Comisión recuerda que el proyecto de ley de 2019 proponía:

- incluir una frase final al artículo 4 de la Ley núm. 18566, exigiendo personería jurídica a los sindicatos para que puedan recibir informaciones por parte de las empresas en el marco del proceso de negociación colectiva, con miras a que se facilite la posibilidad de entablar acciones de responsabilidad en caso de violación del deber de confidencialidad;
- eliminar el artículo 10, d), de la mencionada ley que establece la competencia del Consejo Superior Tripartito para definir el nivel de las negociaciones bipartitas o tripartitas;
- eliminar la parte final del artículo 14 de la ley que atribuye, en ausencia de presencia sindical en la empresa, la capacidad negociadora a los sindicatos de nivel superior;
- modificar el artículo 17, inciso 2 de la ley de manera que la cuestión de la ultraactividad sea objeto de negociación en cada convenio, y
- aclarar que el registro y la publicación de las resoluciones de los consejos de salarios y de los convenios colectivos no constituyen requisito alguno de autorización, homologación o aprobación por el Poder Ejecutivo.

En sus últimos comentarios la Comisión señaló que dichas propuestas de modificación eran acordes con la obligación que se desprende del *artículo 4* del Convenio de promover la negociación colectiva libre y voluntaria y 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, que son instancias de composición tripartita, 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 recordó 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 recordó 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 el Gobierno informa que: i) el 27 de octubre de 2020 en una reunión del Consejo Superior Tripartito, el Poder Ejecutivo planteó la necesidad de trabajar sobre las observaciones formuladas por los órganos de control de la OIT en relación con la Ley núm. 18.566 y propuso crear una comisión especial tripartita para evaluar y considerar un nuevo proyecto modificativo de dicha ley, lo que fue aprobado por unanimidad; ii) entre mayo de 2021 y febrero de 2022 se llevaron a cabo varias reuniones de la comisión especial tripartita y el 3 de mayo de 2022 el Gobierno presentó al Parlamento un proyecto de ley que se basa en el que fue presentado al Parlamento en el año 2019 por el anterior Gobierno, encontrándose a la fecha en estudio en la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes del Parlamento, y iii) entre junio y agosto de 2022, representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y delegaciones de los trabajadores y empleadores concurrieron a la Comisión de Legislación del Trabajo a brindar su opinión respecto del proyecto de ley. El Gobierno indica que va a continuar trabajando en instancias tripartitas para lograr una reforma de la negociación colectiva en los Consejos de Salarios que contemple la observación al artículo 12 de la Ley núm. 18.566 y que, entretanto, se están estudiando medidas factibles, para que la práctica de todos los delegados que son designados para actuar en los Consejos de Salarios resulte en convenios o decisiones que habiliten expresamente la negociación bipartita en las situaciones que así lo ameriten.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la OIE, la CNCS y la CIU indican que si bien el proyecto de ley que se presentó al Parlamento el 3 de mayo de 2022 contiene diversos avances y que se trata de una iniciativa legislativa que valoran, el proyecto no incluye un aspecto relevante para el sector empleador que concierne la intervención del Estado en la negociación de temas que refieren exclusivamente al ámbito de negociación bipartita. Dichas organizaciones indican que han propuesto ajustes para su texto y advierten que durante los debates parlamentarios se podría modificar sustancialmente el texto actual. La Comisión observa que, según declaraciones públicas hechas por el PIT-CNT y recogidas en documentos proporcionados por el Gobierno, la central sindical rechaza de plano el proyecto de ley por considerarlo un retroceso en derechos para los trabajadores que deteriora la negociación colectiva.

La Comisión toma debida nota de la creación en el año 2020 de la comisión especial tripartita para atender las observaciones de los órganos de control de la OIT en relación con la Ley núm. 18566 y del dialogo tripartito que ha tenido lugar en el seno de la misma. La Comisión observa que el proyecto de ley que el Gobierno presentó al Parlamento el 3 de mayo de 2022 propone las mismas modificaciones que el proyecto de ley enviado al Parlamento en el año 2019. La Comisión **lamenta** que dicho proyecto de ley no haya abordado un elemento esencial que ha venido señalando desde hace años y que concierne la reforma del artículo 12 de la Ley para garantizar el carácter bipartito de la negociación colectiva. **Confirmando en que los avances parciales contenidos en el proyecto de ley presentado al Parlamento el 3 de mayo de 2022 serán incorporados a la brevedad a la legislación vigente, la Comisión alienta**

firmemente al Gobierno a que continúe trabajando en instancias tripartitas y tome las medidas adicionales necesarias para revisar el artículo 12 de la Ley núm. 18.566, de forma tal que, de conformidad con el Convenio, la ley garantice de manera completa tanto el carácter libre y voluntario de la negociación colectiva como el mantenimiento del eficaz fomento de la misma, asegurando el mantenimiento del alto grado de cobertura de los convenios colectivos existente en el país. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre todo avance al respecto y recuerda que puede seguir contando con la asistencia técnica de la Oficina.

Proyecto de Ley sobre la Personería Jurídica. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa que, luego de intercambios en la comisión especial tripartita, el Gobierno elaboró un proyecto de Ley sobre Personería Jurídica de las Organizaciones de Trabajadores y de Empleadores que presentó al Parlamento el 3 de agosto de 2021 y que está siendo estudiado en la Cámara de Senadores. El Gobierno señala que el proyecto está relacionado con la propuesta de modificación del artículo 4 de la Ley núm. 18.566 y que el sector empleador había expresado que, si bien la exigencia de personería jurídica era una modificación deseable, el procedimiento para la obtención de la misma debía ser un proceso ágil y simple. La Comisión observa que el proyecto de ley prevé la creación de un registro en el Ministerio de Trabajo, que la inscripción en el registro, que es facultativa, tendrá el efecto de reconocimiento de la personería jurídica y que solo los sindicatos que tengan personería jurídica podrán recibir información por parte de las empresas en el marco del proceso de negociación colectiva.

La Comisión observa que la OIE, la CNCS y la CIU indican que, si bien estimaron que este paso podría ser un avance, no consideran necesario establecer un régimen especial como el proyectado ya que el país cuenta con una legislación específica para obtener la personería jurídica de las organizaciones sin fines de lucro que nadie había objetado. La Comisión observa que, en declaraciones públicas el PIT-CNT ha considerado que el hecho que los sindicatos deban contar con personería jurídica para acceder a la información necesaria a fin de desarrollar una negociación sólida y de buena fe, excede lo planteado por los órganos de control de la OIT. La Comisión observa que el proyecto de ley establece que la información del registro será de acceso público y al respecto recuerda que en el procedimiento de registro debe garantizarse la confidencialidad de la información relativa a la afiliación sindical, no solo porque dicha información concierne la vida privada de los trabajadores sino porque su divulgación podría exponerlos a eventuales represalias.

La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que las preocupaciones que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tengan en relación con el proyecto de ley sean debidamente atendidas en el marco del diálogo social tripartito y en la discusión parlamentaria. Le pide asimismo que se asegure que sea cual sea el sistema de personería jurídica que se requiera a las organizaciones, no tenga como efecto entorpecer el desarrollo de sus actividades y por consiguiente la negociación colectiva. La Comisión pide asimismo al Gobierno que tome las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para revisar el proyecto de ley en aras de garantizar la confidencialidad de la información relativa a la afiliación sindical y espera que, de aprobarse el proyecto de ley tal como fue presentado al Parlamento, se implemente de manera tal que contribuya al mantenimiento del eficaz fomento de la negociación colectiva. La Comisión pide al Gobierno que le mantenga informada de todo desarrollo al respecto.

Uzbekistán

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1992)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de la observación de la Federación de Sindicatos de Uzbekistán (FPU), recibida el 27 de septiembre de 2022, relativa a las cuestiones examinadas a continuación. Además, la Comisión toma nota de que la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles

Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), en sus observaciones sobre la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) recibidas el 31 de agosto de 2022, también se refiere a los asuntos abordados en el presente comentario y alega actos de injerencias y discriminaciones antisindicales, incluidos los despidos en el sector agrícola. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus observaciones al respecto.**

Avances legislativos. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que el Código del Trabajo ha sido modificado el 28 de octubre de 2022, y que la revisión entrará en vigor en abril de 2023. La Comisión examinará su conformidad con el Convenio una vez que la traducción esté disponible.

Monopolio sindical. En sus comentarios anteriores, la Comisión esperaba que el Gobierno proporcionara información sobre las medidas adoptadas para responder a las alegaciones de la UITA de 2016 de que el Gobierno reprime la organización sindical independiente, controla la FPU y toma represalias contra los activistas que supervisan las relaciones y prácticas laborales. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa de que la Ley sobre los Sindicatos (LTU), que entró en vigor el 8 de marzo de 2020, establece en el artículo 12 que los organismos estatales y sus funcionarios tienen prohibido interferir en las actividades de los sindicatos y sus asociaciones. Sin embargo, señala que las observaciones de 2022 de la UITA contienen alegaciones similares a aquellas de 2016 sobre la represión de la organización de sindicatos independientes, control de la FPU y represalias contra los activistas. La Comisión también observa que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas en sus observaciones finales de 31 de marzo de 2022 sobre la aplicación de la Convención de la ONU sobre Derechos, Económicos, Sociales y Culturales, expresó su preocupación por el hecho de que los sindicatos deban obtener la aprobación del Ministerio de Justicia para su registro y recomendó la eliminación de este requisito y la supresión de los obstáculos administrativos para la formación de sindicatos. **Recordando que la imposición de un monopolio sindical es incompatible con el principio de la negociación colectiva libre y voluntaria, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, incluidas las legislativas para garantizar la posibilidad del pluralismo sindical, y que proporcione información sobre cualquier novedad al respecto. Además, recordando la responsabilidad del Gobierno para garantizar que el respeto de los derechos previstos en el Convenio son respetados tanto en la legislación como en la práctica, la Comisión pide que indique los mecanismos y las sanciones aplicables en caso de actos de injerencia por parte de los organismos o funcionarios del Estado, y que proporcione información sobre las medidas adoptadas para garantizar la aplicación del artículo 12 de la LTU en la práctica.**

Artículo 4 del Convenio. Promoción de la negociación colectiva. La Comisión había solicitado anteriormente, que se modificaran los artículos 21, 1), 23, 1), 31, 35, 36, 48, 49 y 59 del Código del Trabajo para garantizar que solo en ausencia de sindicatos en las empresas, la rama de actividad o el territorio, se pueda conferir la autorización para negociar colectivamente a los representantes elegidos por los trabajadores. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el Código del Trabajo revisado, que se redactó en colaboración con la OIT, establece en el artículo 37 que en ausencia de sindicatos en los niveles adecuados de la colaboración social, los trabajadores tendrán derecho a crear otras asociaciones para representar y proteger sus intereses. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el tipo de otras asociaciones a las que se refiere el Código del Trabajo revisado y la aplicación en la práctica de la mencionada disposición.**

Conflictos laborales colectivos. En sus comentarios anteriores, la Comisión solicitó al Gobierno que proporcione una copia de las recomendaciones sobre la organización de actividades de las comisiones de conflictos laborales que han sido adoptadas en 2015. La Comisión señala que no se ha facilitado el anexo que contiene las recomendaciones, mencionado en la memoria del Gobierno. También señala que el Gobierno indica que el Código del Trabajo revisado contiene un capítulo que garantiza el derecho a la negociación colectiva. **La Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno proporcione una copia de las recomendaciones sobre la organización de las actividades de las comisiones de conflictos laborales de 2015 y espera que el Código del Trabajo revisado dará plena aplicación al principio de negociación colectiva libre y voluntaria consagrado en el artículo 4 del Convenio.**

Negociación colectiva en la práctica. La Comisión toma nota de la información estadística proporcionada por el Gobierno, según la cual 111 789 entidades jurídicas que emplean 4 547 381 trabajadores celebraron convenios colectivos en 2021. Además, señala que los datos presentados muestran una disminución del número de convenios colectivos celebrados entre 2018 y 2021. El Gobierno explica que este descenso se debe a las transformaciones estructurales acompañadas de un cambio en el número de entidades jurídicas. La Comisión también toma nota de la indicación del Gobierno de que 105 acuerdos sectoriales fueron celebrados por los sindicatos de rama en 2021, incluyendo 66 en las instituciones estatales y los servicios públicos, la energía, el petróleo y el gas, y el sector agroindustrial. **La Comisión pide al Gobierno que informe sobre las medidas adoptadas o previstas para promover la negociación colectiva y que siga proporcionando información actualizada sobre el número de convenios colectivos celebrados y en vigor en el país, así como los sectores afectados y el número de trabajadores cubiertos por estos acuerdos.**

República Bolivariana de Venezuela

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1982)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS), recibidas el 11 de febrero de 2022, así como de aquellas transmitidas por el Gobierno en su memoria. Asimismo, toma nota de las observaciones la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, El Campo y la Pesca de Venezuela (CBST-CCP), recibidas el 22 de abril de 2022, y de aquellas transmitidas por el Gobierno. La Comisión toma nota de las observaciones de la Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente (CTASI), la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), y la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV), que fueron transmitidas por el Gobierno. Las observaciones mencionadas se refieren a temas examinados en el presente comentario. La Comisión toma nota también de las observaciones de la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE), recibidas el 5 de septiembre de 2022. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios con respecto a las observaciones de la UNETE.**

Seguimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta (queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT)

La Comisión toma nota de las discusiones en las 344.^a, 345.^a y 346.^a reuniones del Consejo de Administración (marzo, junio y octubre-noviembre de 2022) sobre la evolución relativa al foro de diálogo social para dar cumplimiento a las recomendaciones de la comisión de encuesta respecto del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, así como de las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración. La Comisión observa que el Consejo de Administración volverá a considerar en su 347.^a reunión (marzo de 2023) los progresos realizados por el Gobierno para asegurar el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta y proseguirá con su examen de las posibles medidas para alcanzar ese objetivo.

La Comisión toma nota con **interés** de las informaciones proporcionadas por el Gobierno al Consejo de Administración relativas al foro de diálogo social para dar cumplimiento a las recomendaciones de la comisión de encuesta, en particular que: i) el 7 de marzo de 2022, tuvo lugar de forma virtual, la sesión inaugural del foro de diálogo social (en adelante, el foro), presidida por el Ministro del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, con la participación de otros funcionarios de dicho Ministerio, y de las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores: FEDECAMARAS, CBST-CCP, Federación de Cámaras y Asociaciones de Artesanos, Micros, Pequeñas y Medianas Industrias y Empresas de Venezuela (FEDEINDUSTRIA), CTASI, CTV, UNETE, Confederación General del Trabajo (CGT) y Confederación de

Sindicatos Autónomos (CODESA); y contó con la asistencia técnica de la OIT durante la reunión se adoptaron los términos de referencia para el foro que incluyeron como temas a tratar las cuestiones pendientes relativas a la aplicación de los convenios sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), núm. 87 y sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144); ii) entre el 25 y el 28 de abril de 2022, se celebró la primera reunión presencial del foro, con la asistencia técnica de la Oficina, y como resultado se adoptó un plan de acción consistente en un cronograma de actividades relativas al cumplimiento de los Convenios referidos; iii) en seguimiento al foro se llevaron a cabo reuniones bilaterales con los interlocutores sociales del 11 al 21 de julio de 2022; iv) del 26 al 29 de septiembre de 2022, tuvo lugar otra sesión del foro, con la asistencia técnica de la Oficina, durante la cual se evaluaron las actividades realizadas en el marco del cumplimiento del plan de acción adoptado en el mes de abril, y se acordó su actualización, y v) se espera llevar a cabo otra sesión del foro de diálogo social en febrero de 2023.

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. En su comentario anterior, la Comisión reiteró las recomendaciones de la comisión de encuesta y urgió firmemente al Gobierno a que, en diálogo con las organizaciones concernidas a través de las mesas bipartitas o tripartitas pertinentes, tomara con celeridad todas las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de dichas recomendaciones. La Comisión urgió firmemente al Gobierno a que se investigara y se diera el seguimiento adecuado a los alegatos pendientes de vulneraciones al Convenio relativas a las libertades públicas y los derechos sindicales —contenidos en el informe de la comisión de encuesta o subsiguientemente planteados ante esta comisión— 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. Finalmente, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información detallada sobre el seguimiento dado.

En cuanto a la situación del sindicalista Rodney Álvarez, la Comisión recuerda que había tomado nota con profunda preocupación de los graves alegatos de vulneración al debido proceso en este caso y urgió al Gobierno a que implementara de forma inmediata las recomendaciones de la comisión de encuesta relativas al mismo. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa que el 1.º de junio de 2022, el Juzgado Undécimo de Primera Instancia del Circuito Judicial Penal del Área Metropolitana de Caracas, dictó la sentencia definitiva ordenando la libertad sin restricciones del Sr. Álvarez, a petición de la Fiscalía General de la República (la Fiscalía). Asimismo, el Gobierno reitera que el Sr. Álvarez estaba siendo procesado por el delito común de homicidio intencional y no por el ejercicio de actividades sindicales. La Comisión observa, de las informaciones remitidas por el Gobierno al Consejo de Administración (GB.346/INS/12(Rev.1), que el Sr. Álvarez solicitó ser reincorporado a su puesto de trabajo y percibir el pago de salarios caídos y demás beneficios que dejó de recibir desde el momento en que fue privado de la libertad. Al respecto, la Inspectoría del Trabajo de Puerto Ordaz, por Providencia Administrativa núm. 001 de 17 de octubre de 2022, ordenó a la empresa el pago de todo lo relativo a los derechos laborales del Sr. Álvarez. Asimismo, declaró que no procedía la reincorporación del Sr. Álvarez a su puesto de trabajo con motivo de la caducidad de la acción, al haber transcurrido el lapso establecido en el artículo 34, c) del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Reglamento de la LOTT). La Comisión toma nota de las observaciones de varios interlocutores sociales (CTV, CTASI y FAPUV) indicando que se ha incumplido con la reinstalación del Sr. Álvarez en su trabajo y que luego de haber pasado once años de prisión y de la declaración de su inocencia, no ha recibido la reparación de los daños que le fueron causados por su encarcelamiento. La Comisión observa que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Constitución) contempla que toda persona podrá solicitar del Estado el restablecimiento o reparación de la situación jurídica lesionada por error judicial, retardo u omisión injustificados (artículo 49, 6). **Al tiempo que toma nota de la resolución del caso penal,**

La Comisión recuerda el derecho a la debida sanción y reparación de las vulneraciones de las libertades civiles, por lo que pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar la justa reparación de los daños ocasionados al Sr. Álvarez, incluyendo las indemnizaciones pecuniarias correspondientes tomando en consideración los perjuicios sufridos, y de conformidad con la Constitución.

La Comisión toma nota de la indicación general del Gobierno de haber atendido, evaluado y remitido a las autoridades de los poderes públicos correspondientes, en el marco de la colaboración que existe entre los mismos los alegatos y observaciones presentadas por los interlocutores sociales. El Gobierno niega que exista una política de violencia, amenazas, persecución, estigmatización e intimidación u otra forma de agresión contra las organizaciones de trabajadores y empleadores (y sus afiliados) y que esto ha sido debatido en diversos espacios de diálogo entre el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo (MPPPST) y los interlocutores sociales, que son parte de la política renovada de diálogo nacional del Gobierno en cumplimiento del Convenio y donde se otorgan garantías para todos los interlocutores sociales sin exclusiones. Por otra parte, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno al Consejo de Administración que el 23 de agosto de 2022, en una reunión del Consejo Nacional de Economía Productiva (CNEP), liderada por el Presidente de la República, se hizo efectiva la incorporación a dicho Consejo de las asociaciones y cámaras de los sectores productivos encabezados por los presidentes de FEDECAMARAS y FEDEINDUSTRIA.

La Comisión toma nota de que el plan de acción adoptado en el foro de diálogo social y su actualización, incluye los siguientes resultados esperados, en seguimiento a las decisiones del Consejo de Administración de la OIT y relativas a las recomendaciones de la comisión de encuesta:

- i) el tratamiento de los señalamientos de presunta estigmatización y descrédito, incluyendo la presentación a las autoridades pertinentes, por parte de las organizaciones concernidas de listas actualizadas con información que permita identificar los casos de señalamientos relacionados con el Gobierno, y la celebración de reuniones bipartitas entre el Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para considerar y tomar medidas pertinentes, así como el seguimiento de las mismas, y
- ii) el tratamiento efectivo de señalamientos relativos a casos de detenciones y procedimientos judiciales o medidas cautelares sustitutivas de la privación de libertad, presuntamente relacionados con el ejercicio de actividades gremiales o sindicales legítimas, incluyendo la presentación de listas actualizadas (con información que permita identificar los casos) de señalamientos previamente comprobados por cada sector concernido, su respectiva remisión a la Fiscalía u otras autoridades concernidas, y la celebración de reuniones bipartitas para tomar las medidas pertinentes.

En cuanto a los alegatos relativos a tierras por parte de FEDECAMARAS, la Comisión recuerda que había tomado nota de diversas medidas mencionadas por el Gobierno incluyendo el establecimiento de mesas de reuniones con el Instituto Nacional de Tierras (INTI) para buscar soluciones para los casos planteados por la Federación Nacional de Ganaderos de Venezuela (FEDENAGA), y la conformación de una comisión técnica para tratar temas de interés de FEDENAGA y el INTI, así como el establecimiento de una lista para priorizar casos al respecto también indicados por FEDECAMARAS. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno respecto al establecimiento de colaboración con el Ministerio del Poder Popular para Agricultura y Tierras y el Instituto Nacional de Tierras (INTI) para tratar los casos expuestos por FEDECAMARAS. La Comisión toma nota de las observaciones de FEDECAMARAS respecto a la lista de fundos priorizados con medidas de rescate de tierras por parte del INTI, indicando que se han realizado reuniones con el INTI pero que no se han producido devoluciones efectivas a los legítimos propietarios, salvo avances en el proceso de reubicación por parte del INTI de los invasores de 2 de los Fondos reportados en la referida Lista (Fundo El 75 y Agropecuaria Boralito, S.A.).

La Comisión saluda la indicación del Gobierno respecto a la prevista creación de dos Fiscalías Nacionales con competencia especializada para la defensa de los derechos laborales. **La Comisión pide al Gobierno que informe de todo desarrollo al respecto.**

El Gobierno concluye reiterando que, contrariamente a la supuesta política de violencia, amenazas, persecución u otra forma de agresión dirigida a los interlocutores sociales, se vienen realizando esfuerzos para continuar fortaleciendo espacios de diálogo.

La Comisión toma nota de que la CBST-CCP destaca el establecimiento de espacios de diálogo entre el Gobierno y los interlocutores sociales, incluyendo el foro de diálogo social y encuentros bilaterales. La CBST-CCP rechaza las observaciones de interlocutores sociales que alegan que el Estado infunde una política de violencia, persecución y agresión y afirma que en realidad ha sido garante del libre ejercicio sindical para todas las organizaciones sin distinción.

La Comisión toma nota de las observaciones recibidas de los demás interlocutores sociales alegando que las instancias de diálogo no han tenido un resultado que permita superar las dificultades anteriormente denunciadas y demoras en la implementación del plan de acción para lograr el cumplimiento de este grupo de recomendaciones, así como violaciones adicionales al Convenio, que se enumeran a continuación:

- FEDECAMARAS alude que en abril de 2022 se realizaron acusaciones contra el expresidente de FEDECAMARAS en un programa transmitido por el canal de televisión del Estado y que en seguimiento, y como se encuentra acordado en el plan de acción, se envió esta información al MPPPST estableciéndose esta denuncia para ser tratada en reuniones bipartitas. Indica que, 12 de agosto de 2022, fue detenido un dirigente gremial en el Estado Bolívar, Director Principal Segundo de la Cámara de Comercio e Industrias del Municipio General Manuel Cedeño del Estado Bolívar y que fue imputado por presunta comisión de delitos relacionados con la venta de gas. Asimismo, FEDECAMARAS denuncia que el 29 y 30 de agosto de 2022, el diputado de la Asamblea Nacional por el Estado Yaracuy, Sr. Braulio Álvarez, difundió mensajes de odio e intimidatorios contra el Presidente de FEDECAMARAS, Sr. Carlos Fernández y de FEDENAGA, Sr. Armando Chacín, y otros dirigentes gremiales, en el marco del proceso de devolución de tierras invadidas. FEDECAMARAS, por otra parte, reconoce algunas mejoras en la relación con el Gobierno, destacando la celebración de reuniones con respeto y cordialidad (por ejemplo, el 19 de julio de 2022 con el Ministro del PPPST, sobre el plan de acción y otros temas, y el 28 de julio de 2022 con respecto a los casos de tierras) y su participación en el CNEP en agosto de 2022. FEDECAMARAS reitera que se requiere contar con una instancia formalizada y permanente para la solución de los temas relacionados con la queja y bajo la coordinación del MPPPST en coordinación con los otros poderes públicos para concretar soluciones prontas y eficaces, puesto que las reuniones sostenidas no reúnen con las formalidades requeridas y que habían sido recordadas por esta comisión. FEDECAMARAS confirma, con respecto a uno de los casos de la comisión de encuesta que, el 24 de agosto de 2022, se realizó la certificación de la sentencia de sobreseimiento de la causa seguida contra el Sr. Garmendia (expresidente de CONINDUSTRIA) y el levantamiento de la medida de prohibición de enajenar y gravar los bienes propiedad de dicho dirigente. Finalmente, la organización reitera su preocupación con respecto a que hasta la fecha las recomendaciones de la comisión de encuesta no han sido aceptadas por el Gobierno.
- CTV, ASI y FAPUV indican que las instancias de diálogo no han tenido un resultado que permita superar las graves violaciones a los derechos humanos laborales y sindicales, e importantes rezagos en la implementación del plan de acción. Las organizaciones sindicales, al tiempo que reconocen la liberación esporádica de algunos detenidos, nuevamente denuncian numerosas detenciones arbitrarias de sindicalistas y dirigentes sindicales, algunas en conexión con el ejercicio del derecho a la protesta pacífica y a la libertad de expresión. Denuncian la

criminalización y judicialización de la actividad en defensa de los derechos laborales, así como de los derechos humanos. Denuncian, asimismo, la detención y encarcelamiento por parte de la Dirección General de Contrainteligencia Militar (CDGCIM), del Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional (SEBIN) o de la Policía Nacional Bolivariana (PNB), y sin órdenes de aprehensión, de los siguientes dirigentes sindicales entre julio y agosto de 2022: Sr. Emilio Negrín, presidente de la Federación Nacional de Trabajadores Tribunalicios; Sr. Alcides Bracho, dirigente sindical del magisterio venezolano; Sr. Gabriel Blanco, CTASI; Sr. Reynaldo Cortés, dirigente sindical de CTV; Sr. Douglas González, dirigente sindical en una empresa de aluminio. Asimismo, reiteran lo manifestado en sus observaciones anteriores con respecto a las detenciones de otros dirigentes sindicales y sindicalistas. Las organizaciones sindicales denuncian actos de intimidación y agresión contra dirigentes sindicales, señalando en particular el caso del Sr. Pablo Zambrano, secretario ejecutivo de la Federación de Trabajadores de la Salud (FETRASALUD), quien fue interrogado por el Cuerpo de Investigaciones Científicas Penales y Criminalísticas (CICPC) y que había sido sujeto de amenazas por diversos grupos cuando intentó interponer una denuncia ante la Fiscalía.

La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno únicamente proporciona las informaciones siguientes, respecto de las observaciones precedentes de los interlocutores sociales: i) el caso del Sr. Eduardo Garmendia (que coinciden con las indicadas por FEDECAMARAS en el presente comentario), y ii) el caso del Sr. Eudis Girot, que en las observaciones de CTV, ASI y FAPUV se señaló que se trataba de un dirigente sindical petrolero, detenido por la DGCIM el 18 de noviembre de 2020 en Puerto La Cruz, acusado de terrorismo, entre otros cargos y recluso en el establecimiento penitenciario «Rodeo III». Al respecto, se dictó la sentencia en la que se absolvió al dirigente sindical por el delito de revelación de información confidencial (artículo 134 del Código Penal) y posesión ilícita de arma de fuego (artículo 111 de la Ley Orgánica para el Desarme y Control de Armas y Municiones), pero fue condenado por el delito de instigación al odio (artículo 235 del Código Penal) a cumplir tres años de prisión y al respecto se mantuvo la medida cautelar sustitutiva a la privación de libertad. Asimismo, el Gobierno informa que el proceso se encuentra en etapa de transcurrir los lapsos para la interposición de recursos y que, si la sentencia queda firme, el tribunal competente impondrá fórmulas alternativas del cumplimiento de la pena de conformidad con el Código Orgánico Procesal Penal.

Al tiempo que saluda los encuentros realizados y las distintas sesiones del foro de diálogo social (marzo —virtual— y abril y septiembre de 2022 en formato presencial y contando con la asistencia técnica de la OIT), y con la participación de los interlocutores sociales, así como los compromisos anunciados por el Gobierno en el Consejo de Administración de proseguir con el diálogo en relación al cumplimiento del Convenio incluyendo la elaboración de un cronograma (con actividades tripartitas y bipartitas a realizarse entre la segunda quincena de noviembre de 2022 y febrero de 2023), la Comisión **lamenta profundamente** tomar nota de la ausencia de respuestas e informaciones concretas sobre los hechos denunciados por los interlocutores sociales en sus observaciones actuales y precedentes, así como de que en los espacios de diálogo (incluyendo las diversas reuniones bipartitas) no se ha llegado a soluciones concretas y no se respetaron las modalidades para el diálogo recomendadas por la comisión de encuesta (no se habrían levantado minutas, ni consensuado agenda o cronograma, ni nombrado una presidencia y una secretaría independientes). La Comisión asimismo **deplora** que diversas organizaciones de empleadores y trabajadores han planteado nuevos y graves alegatos adicionales de vulneraciones en materia de libertades civiles y derechos sindicales. Al respecto, la Comisión **lamenta profundamente** tomar nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno al Consejo de Administración con respecto a algunos de los nuevos casos planteados en las observaciones de las organizaciones sindicales, y observa que durante el foro de diálogo social en septiembre, tal como indicado en el informe al Consejo de Administración, se les confirmaron medidas privativas de libertad y fueron acusados de los delitos de conspiración y asociación para delinquir, los Sres. Emilio Negrín, presidente de la Federación de Trabajadores Tribunalicios y participante en el Foro de diálogo social de abril de 2022; Gabriel Blanco,

directivo del Sindicato de los Trabajadores de la Asamblea Nacional y de la CTASI, y Reynaldo Cortés, representante sindical de la CTV. La Comisión observa que tales casos, así como de otros dirigentes sindicales y sindicalistas, han sido también examinados en la comunicación dirigida al Gobierno por el Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación y de la Relatora Especial sobre la promoción y la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la lucha contra el terrorismo (documento AL VEN 4/2022 de 13 de septiembre de 2022).

A la luz de todo lo que antecede, la Comisión urge firmemente al Gobierno a que tome las medidas necesarias, en diálogo con las organizaciones concernidas a través de mecanismos formales y respetando las recomendaciones de la comisión de encuesta, para asegurar el cumplimiento de dichas recomendaciones y de los acuerdos adoptados en el marco del foro de diálogo social. La Comisión una vez más urge firmemente al Gobierno a que investigue y realice el seguimiento adecuado, tal como ha sido acordado en plan de acción, a los alegatos pendientes de vulneraciones al Convenio relativas a las libertades públicas y los derechos sindicales —contenidos en el informe de la comisión de encuesta o subsiguientemente planteados ante esta comisión— 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. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada, indicando todas las acciones realizadas concretamente, sobre el seguimiento dado.

Artículos 2 y 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. En su comentario anterior, la Comisión se remitió nuevamente a las conclusiones de la comisión de encuesta y reiteró las recomendaciones específicas sobre la necesidad de asegurar el respeto de la autonomía de las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como la supresión de toda injerencia y favoritismo de las autoridades estatales. La Comisión urgió al Gobierno a que sometiera a las respectivas mesas de diálogo con las organizaciones concernidas el tratamiento de todos los alegatos pendientes —incluidos los de injerencia y trabas en los procesos electorales, así como de utilización de los Consejos Productivos de Trabajadoras y Trabajadores (CPTs) como mecanismos que coartan el ejercicio de la libertad sindical— en aras de realizar avances concretos a la brevedad.

La Comisión toma nota de que en el plan de acción adoptado en el foro de diálogo social y en su actualización, las partes firmantes indicaron que las elecciones sindicales son autónomas, y de que en el ámbito de la implementación de la decisión adoptada, atendiendo a lo dialogado en la reunión de las organizaciones de trabajadores con el Consejo Nacional Electoral (CNE) (28 de septiembre de 2022), se decidió iniciar un plan de trabajo con el Poder Electoral para proporcionar orientaciones y acompañamiento a las organizaciones sindicales en sus procesos electorales, cuando así lo soliciten. El plan de acción incluye como resultados esperados en seguimiento a las decisiones del Consejo de Administración de la OIT y relativas a las recomendaciones de la comisión de encuesta:

- el tratamiento efectivo de los señalamientos relativos a los procedimientos de registro y los procesos de elecciones sindicales, incluyendo su comunicación por las organizaciones concernidas, el análisis, la determinación de las medidas pertinentes y la información a las organizaciones pertinentes por parte del MPPPST, así como la continuación del diálogo sobre la asistencia del CNE a las organizaciones sindicales en sus procesos electorales, cuando así lo soliciten, y
- el tratamiento y seguimiento efectivo de los señalamientos de presunta injerencia de los CPTs en la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores o en las relaciones entre ellas, incluyendo la comunicación al MPPPST de los señalamientos por parte de las organizaciones concernidas, la realización de averiguaciones y determinación de medidas para asegurar que no haya ninguna injerencia y se apliquen las medidas correctivas pertinentes por

parte del MPPPST, la información a las organizaciones concernidas y las consultas relativas a la adopción del Reglamento a la Ley Constitucional de los CPTs.

La Comisión toma nota de que el Gobierno niega una vez más los alegatos de injerencia y ausencia de respeto a la autonomía de las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como de favoritismo de las autoridades a organizaciones supuestamente vinculadas al mismo, indicando haber demostrado su apego irrestricto a la libertad sindical y su política de tener en cuenta a todas las organizaciones representativas. El Gobierno destaca al respecto la realización del foro de diálogo social en sus distintas sesiones.

En cuanto a la creación de los CPTs, la Comisión toma nota de que el Gobierno reitera lo indicado con anterioridad a los órganos de control, incluida la comisión de encuesta, destacando que lejos de excluir y afectar la libertad sindical, los CPTs fomentan la organización de la clase obrera, impulsan su participación en la gestión de la actividad productiva y en ningún caso reemplazan los sindicatos o son contrarios a los mismos, como establece el artículo 17 de la Ley Constitucional de los CPTs. El Gobierno agrega que el MPPPST no ha recibido denuncias o quejas formales de casos concretos en donde la organización de los CPTs en alguna entidad de trabajo haya interferido con el buen funcionamiento de la misma. El Gobierno indica, asimismo, que en atención a las observaciones de FEDECAMARAS y de algunas organizaciones sindicales, que en el plan de acción adoptado en el marco del foro de diálogo social se estableció un mecanismo de recepción de quejas o denuncias sobre el impacto negativo de los CPTs en el funcionamiento de una entidad de trabajo, y que a la fecha no se han presentado por parte de las organizaciones concernidas ninguna queja al respecto.

La Comisión también toma nota de las observaciones de FEDECAMARAS, la CTASI, la CTV y la FAPUV, alertando de que, en lugar de dar seguimiento a las recomendaciones de la comisión de encuesta, el Gobierno continúa promoviendo la conformación y actuación de los CPTs, reiterando que constituyen mecanismos de injerencia en la autonomía de las organizaciones sindicales y en la vida laboral de los trabajadores. Al respecto de FEDECAMARAS, refiere que: i) se han constituido 2 555 CPTs en las empresas; ii) el Presidente de la República asignó al MPPPST la tarea de redactar un Reglamento para los CPT; iii) se dicta un Diplomado de Dirigencia Laboral para los CPT en las empresas para fortalecer, entre otros procesos, el de comunicación de información al Viceministerio para la Educación y Trabajo para la Liberación, y iv) el 30 de agosto de 2022, se intentó constituir un CPT en una empresa manufacturera en Estado Lara, pero el Sindicato de Trabajadores de la empresa (SINTRAPROB) se negó y ningún trabajador quiso participar. Por su parte, la CTASI, la CTV y la FAPUV denuncian que entre el 5 y el 7 de febrero de 2022 se realizó el III Encuentro Nacional de los CPTs, indicando el elevado número que existe y que en 2022 se han conformado 10 de ellos.

En relación con los procedimientos de registro y los procesos de elecciones sindicales, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que en seguimiento al plan de acción, el 24 y 25 de agosto de 2022, se llevaron a cabo dos talleres con organizaciones y de trabajadores (CBST-CCP, CTASI, y CTV) y de empleadores (FEDECAMARAS y FEDEINDUSTRIA), respectivamente, sobre los procedimientos y requisitos establecidos en la legislación con respecto al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (RNOS). El Gobierno indicó al Consejo de Administración que, el 19 de octubre de 2022, se llevó a cabo una reunión con FEDECAMARAS y FEDEINDUSTRIA para avanzar en la definición de requisitos y procedimientos para el registro nacional de dichas organizaciones, conformándose una mesa de trabajo donde se dialogó sobre las propuestas presentadas por los interlocutores sociales. La Comisión toma nota que al respecto FEDECAMARAS refiere en sus observaciones que el 6 de mayo de 2022, se realizó la inscripción en el Registro Subalterno de Actas de Asambleas Anuales de sus actas correspondientes a los años de 2018 a 2021. Asimismo, indica que el 25 de agosto de 2022, se llevó a cabo un taller con organizaciones empleadoras (FEDECAMARAS y FEDEINDUSTRIA) sobre el RNOS. En dicho taller, FEDECAMARAS reiteró la necesidad de confidencialidad y preservación del valor comercial de las listas de afiliados y su posición de que la normativa al respecto no es aplicable a las organizaciones de empleadores, y planteó la posibilidad

de elaborar una normativa para hacer un registro únicamente para fines informativos y examinando otras experiencias latinoamericanas en este tema.

En cuanto a las elecciones sindicales, el Gobierno reitera lo que ya había indicado anteriormente: que el CNE ejerce actividades de acompañamiento solo en caso de que sea requerido por la organización sindical y que las organizaciones pueden realizar sus elecciones con o sin la asistencia del CNE, según lo determinen sus estatutos internos, o las modificaciones que se hagan a los mismos. El Gobierno afirma su disposición a continuar trabajando en este tema en los diferentes espacios de diálogo en los casos en los que la práctica no se encuentre de conformidad con el ordenamiento vigente. El Gobierno indica que, en marzo de 2022, se emitió una opinión jurídica del MPPPST relativa a las observaciones de distintas organizaciones sindicales con respecto a la actuación del CNE y sobre si existía o no una obligación de acudir ante tal institución para realizar las elecciones de las directivas sindicales. La CTASI, en sus observaciones, proporciona la opinión jurídica referida que indica que «para garantizar la legitimidad de las organizaciones sindicales, quienes haciendo uso de su autonomía, podrán determinar el acompañamiento del CNE o realizar las elecciones por sus propios medios, siempre que cumplan las garantías democráticas requeridas [sic] para el desarrollo de un proceso electoral sindical».

En este sentido, la Comisión observa que, por una parte las observaciones de la CBST-CCP destacan los procedimientos establecidos para agilizar la convocatoria, tanto por el MPPPST y el CNE, y afirman haber realizado elecciones sindicales autónomas, mencionando que 297 sindicatos han solicitado la asesoría técnica y acompañamiento de sus procesos electorales por el CNE. Por otra parte, que las observaciones de la CTASI, la CTV y la FAPUV destacan que no se han producido cambios ni en la legislación ni en la práctica en la política gubernamental relativa al registro de organizaciones sindicales y a la mora electoral. Estas organizaciones denuncian que la participación del CNE en elecciones sindicales no es facultativa, tal como se observa en el caso de la suspensión de las elecciones del Colegio de Abogados del estado de Carabobo, ordenada por el Tribunal Supremo de Justicia puesto que las elecciones fueron convocadas sin la participación del CNE (mayo de 2022).

A la luz de lo que antecede, en relación con estos dos rubros de las recomendaciones relativas a la autonomía de las organizaciones de empleadores y trabajadores, la Comisión ***lamenta profundamente*** tomar nota de que el Gobierno no brinde información sobre avances específicos en respuesta a los alegatos concretos planteados en las precedentes observaciones de múltiples interlocutores sociales y de que persisten las denuncias de los interlocutores sociales en las observaciones más recientes de FEDECAMARAS, la CTASI, la CTV y la FAPUV, en cuanto a la actuación de los CPTs, así como a la injerencia y trabas en los procesos electorales y de registro sindicales. Asimismo, la Comisión observa que en el plan de acción actualizado se acordó que se realizarían consultas relativas a la adopción del Reglamento a la Ley Constitucional de los CPTs, y la primera reunión se encontraba prevista para finales de octubre de 2022, y que, se continuaría con el diálogo sobre la asistencia del Consejo Nacional Electoral a las organizaciones sindicales en sus procesos electorales iniciado el 28 de septiembre de 2022 y que se llevarían a cabo reuniones de seguimiento.

En estas condiciones, la Comisión se remite nuevamente a las conclusiones de la comisión de encuesta y reitera sus recomendaciones específicas sobre la necesidad de asegurar el respeto de la autonomía de las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como la supresión de toda injerencia y favoritismo de las autoridades estatales. La Comisión urge al Gobierno a que, sin demora, tome todas las medidas necesarias, en el marco del diálogo con las organizaciones concernidas y de los acuerdos adoptados en el plan de acción actualizado en el foro de diálogo social, para tratar todos los alegatos pendientes —incluidos los de injerencia y trabas en los procesos electorales, así como de utilización de los CPTs como mecanismos que coartan el ejercicio de la libertad sindical— en aras de realizar avances concretos a la brevedad. La Comisión pide al Gobierno que informe detalladamente sobre las actividades concretas realizadas y los resultados alcanzados a este respecto.

Finalmente, la CTASI, la CTV y la FAPUV alegan en sus observaciones la instalación el 7 de mayo de 2021 del Consejo Presidencial del Gobierno del Poder Popular de la Clase Obrera establecido y conformado exclusivamente por militantes del partido del Gobierno. Las organizaciones sindicales alegan que en dicho Consejo se discuten temas relacionados con la protección de prestaciones sociales, pensiones y protección social, la presentación de modelos de contratación colectiva adaptados a la guerra económica, entre otras cuestiones. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios al respecto.**

Gestión financiera, administración interna e inviolabilidad de los locales. La Comisión toma nota de las observaciones de la CTASI, la CTV y la FAPUV sobre la retención y no transferencia de las cotizaciones sindicales por parte del Estado a pesar de la solicitud reiterada al Gobierno de distintas organizaciones sindicales para su entrega. Las organizaciones señalan que esta situación viene aconteciendo desde septiembre de 2021, cuando las nóminas de pago de las entidades públicas empezaron a ser gestionadas a través del «sistema patria», que consiste en una plataforma electrónica. Por otra parte, las organizaciones sindicales alegan actos antisindicales contra el Sindicato Unitario Nacional (SUNEP-INPARQUES) en sus locales y propiedad. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios al respecto.**

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 diversas disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), en particular sus artículos 367, 368, 387, 388, 395, 402, 403, 410, 484 y 494. Asimismo, en su comentario anterior, la Comisión urgió al Gobierno a que, en el marco de las mesas de diálogo, sometiera sin mayor demora a la consulta tripartita la revisión de las leyes y normas que plantean problemas de compatibilidad con el Convenio, como 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 de los demás órganos de control de la OIT. La Comisión pidió igualmente al Gobierno que, en vista de los alegatos de los interlocutores sociales, incluyera en dicho diálogo tripartito la discusión del impacto para el ejercicio de la libertad sindical de la Ley constitucional contra el odio, por la convivencia pacífica y la tolerancia, así como de toda medida necesaria para asegurar que la aplicación de esta ley no pueda coartar o reprimir su ejercicio. Asimismo, la Comisión recuerda que la comisión de encuesta recomendó en general 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 toma nota de que el Gobierno indica que la Ley constitucional contra el odio, por la convivencia pacífica y la tolerancia, contribuye y genera las condiciones para promover y garantizar el reconocimiento de la diversidad, la tolerancia y el respeto, así como para prevenir y erradicar toda forma de odio, hostigamiento, discriminación y violencia. El Gobierno afirma que dicha Ley no perjudica el ejercicio de la libertad sindical, sino que contribuye al ejercicio de la misma. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que el Gobierno no responde a las observaciones de la CTV, la CTASI y la FAPUV alertando sobre la utilización de la Ley constitucional contra el odio, por la convivencia pacífica y la tolerancia, así como de acusaciones de terrorismo, como pretexto para criminalizar la actividad sindical, llevar a cabo detenciones arbitrarias a dirigentes sindicales e imponerles penas de prisión por el ejercicio de su libertad de expresión. La Comisión **lamenta** que el Gobierno no proporciona informaciones con respecto a la inclusión en el diálogo tripartito de la discusión del impacto para el ejercicio de la libertad sindical de la Ley.

La Comisión reitera las recomendaciones de la comisión de encuesta relativas a cuestiones legislativas y urge al Gobierno a que, en el marco de un diálogo social institucionalizado, someta sin mayor demora a la consulta tripartita la revisión de las leyes y normas que plantean problemas de compatibilidad con el Convenio, como 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 de los demás órganos de control de la OIT. La Comisión pide una vez más al Gobierno que, en vista de los alegatos de

los interlocutores sociales, incluya en dicho diálogo tripartito la discusión del impacto para el ejercicio de la libertad sindical de la Ley constitucional contra el odio, por la convivencia pacífica y la tolerancia, así como de toda medida necesaria para asegurar que la aplicación de esta ley no pueda coartar o reprimir su ejercicio. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre todos los desarrollos al respecto.

La Comisión saluda las informaciones brindadas por Gobierno al Consejo de Administración reiterando su compromiso de efectuar consultas con los interlocutores sociales sobre los proyectos de ley o sus respectivas reformas, impulsadas por la Asamblea Nacional, que estén vinculadas con normas internacionales del trabajo. Al respecto, el Gobierno indicó que el 11 de octubre de 2022 se llevó a cabo la consulta pública con los interlocutores sociales sobre la Ley de los Trabajadores y los Trabajadores a Domicilio, en la que participaron FEDECAMARAS, FEDEINDUSTRIA, la CBST-CCT, la CTASI, la CTV y la CGT, indicando que se haría lo mismo con la Ley de Trabajadoras y Trabajadores con Discapacidad.

La Comisión observa, sin embargo, con **profunda preocupación** que: i) el Gobierno no brinda respuestas específicas a los múltiples y graves alegatos planteados en su precedente comentario; ii) según destacan las observaciones de varios interlocutores sociales, el diálogo realizado hasta el momento no cumple todavía con las condiciones necesarias para que sea efectivo, ni habría dado lugar a soluciones concretas a los problemas pendientes, por lo que lamentablemente no pueden observarse mayores progresos tangibles en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, y iii) continúan planteándose graves alegatos de vulneraciones al Convenio que aluden a la persistencia de patrones o problemas sistémicos sobre los que alertó la comisión de encuesta.

La Comisión toma nota de que el Gobierno alude nuevamente a su petición de asistencia a la OIT para los fines de determinar la representatividad de las organizaciones de empleadores y trabajadores, considerando que la misma será fundamental para determinar la representatividad bajo criterios objetivos, verificables y plenamente respetuosos de la libertad sindical. El Gobierno indica que, en el marco de los talleres señalados anteriormente en relación con el RNOS, se le reiteró a los interlocutores sociales la importancia de dicho registro en la determinación de la representatividad de las organizaciones sociales. Al respecto, la Comisión reitera 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. **La Comisión recomienda nuevamente que la asistencia técnica de la OIT se defina tripartitamente en el marco de un diálogo institucionalizado y a la luz de estas consideraciones.**

La Comisión urge firmemente al Gobierno a que tome las medidas necesarias para que, con la asistencia técnica de la OIT, a través de un diálogo institucionalizado y en la manera indicada en el informe de la comisión de encuesta, se cumpla plenamente con sus recomendaciones, de modo que a la brevedad puedan constatarse avances concretos, incluyendo los acordados por las partes en el plan de acción actualizado adoptado en el foro de diálogo social. Asimismo, la Comisión reitera que es fundamental que las cuestiones planteadas arriba reciban la 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 asegurar el pleno respeto del Convenio en la legislación y en la práctica.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1968)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente (CTASI), la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), y la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV), que fueron transmitidas por el Gobierno. La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV) recibidas el 1.º de septiembre de 2022, y de las observaciones de la Federación de Trabajadores de la Educación Superior en Venezuela (FETRAESUV), la Federación de Asociaciones de

Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV), la Federación Nacional de Profesionales y Técnicos en Funciones Administrativas de las Universidades de Venezuela (FENASIPRUV), la Federación Nacional de Sindicatos de Obreros de la Educación Superior en Venezuela (FENASOESV), de los Sindicatos de Trabajadores Universitarios no Federados recibidas el 7 y el 19 de julio de 2021 respectivamente. La Comisión toma nota de las observaciones de la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV) recibidas el 8 de febrero de 2019 y de la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, El Campo y la Pesca de Venezuela (CBST-CCP), recibidas el 5 de diciembre de 2018. La Comisión, asimismo, había tomado nota en su comentario anterior, de las observaciones de la Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente (CTASI) recibidas el 29 de agosto de 2018, así como de las observaciones conjuntas de la Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA), la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE), recibidas el 26 de septiembre de 2018. Las observaciones se refieren a temas examinados en el presente comentario.

La Comisión toma nota también de las observaciones de la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE), recibidas el 5 de septiembre de 2022, alegando obstáculos en la legislación y en la práctica a la negociación colectiva libre y voluntaria, incluyendo la eliminación e incumplimiento de pago de beneficios pactados en las convenciones colectivas a través de medidas adoptadas unilateralmente por el Gobierno y afectando principalmente al sector público (educación). **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios con respecto a las observaciones de la UNETE.**

La Comisión recuerda que había suspendido el examen de la aplicación del Convenio núm. 98 hasta que la comisión de encuesta establecida para examinar la queja presentada en 2016 en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT relativa al alegado incumplimiento por la República Bolivariana de Venezuela del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) concluyera su misión. Lo anterior, observando la existencia de vínculos significativos entre las cuestiones que la Comisión ha venido examinando en el marco del Convenio núm. 98 y la aplicación del Convenio núm. 87 por la República Bolivariana de Venezuela.

La Comisión recuerda que, en el marco de su examen sobre la aplicación del Convenio núm. 87, tomó nota con interés de las informaciones proporcionadas por el Gobierno al Consejo de Administración relativas a la celebración del foro de diálogo social y la adopción de un plan de acción entre el Gobierno y distintos interlocutores sociales para dar cumplimiento a las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Protección adecuada contra los actos de discriminación e injerencia antisindical. La Comisión había tomado nota con preocupación de los alegatos de varias organizaciones sindicales relativos a numerosos dirigentes sindicales y sindicalistas despedidos o en proceso de despido en diferentes sectores, así como otras medidas perjudiciales y había pedido al Gobierno que: i) enviara informaciones al respecto, y ii) iniciara un diálogo tripartito con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas sobre la efectividad en la práctica de la protección legal contra los actos de discriminación antisindical y que facilite informaciones sobre su resultado. La Comisión toma nota de las informaciones del Gobierno indicando que el despido por justa causa puede ser autorizado a través de procedimientos administrativos y que existe una protección amplia contra actos de discriminación e injerencia. El Gobierno indica que de 2019 a 2022 se han presentado 38 procedimientos alegando prácticas antisindicales ante las autoridades competentes. La Comisión **lamenta** que el Gobierno no proporciona informaciones específicas en respuesta a las observaciones planteadas por las organizaciones sindicales. **La Comisión urge al Gobierno a que envíe informaciones respecto de los casos planteados, incluyendo informaciones detalladas sobre el número de investigaciones realizadas, su duración, las sanciones y medidas de reparación aplicadas. La Comisión asimismo, urge al Gobierno a que tome las medidas necesarias para dialogar de manera tripartita, incluyendo en el foro de diálogo**

social y otros espacios, sobre la efectividad en la práctica de la protección legal contra los actos de discriminación antisindical y que facilite informaciones concretas sobre los resultados.

Artículo 4. Negociación libre y voluntaria. La Comisión recuerda que desde hace varios años viene pidiendo al Gobierno que: i) modifique el requisito de que en las negociaciones colectivas deba estar presente un funcionario (artículo 449) de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT) a fin de asegurar su conformidad con el Convenio, y ii) someta al diálogo tripartito la cuestión de la aplicación en la práctica de los artículos 450 y 451 de la LOTTT (relativos, respectivamente, a los requisitos de que el inspector del trabajo verifique la conformidad de la convención colectiva con las normas de orden público para proceder a la homologación del convenio y de que el inspector del trabajo pueda indicar observaciones a las partes, que deberán ser subsanadas en los siguientes quince días hábiles). Al respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que los funcionarios que acompañan las negociaciones fungen como mediadores únicamente y señala que en algunos casos se han dado negociaciones colectivas sin la presencia de un funcionario de la inspectoría del trabajo y que luego los acuerdos son sometidos a la inspección para su verificación y homologación —la cual no se realiza de manera discrecional por el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo (MPPPST)—. La Comisión recuerda que las disposiciones anteriores pueden dar lugar a injerencia en las negociaciones entre las partes y contravenir los principios de negociación libre y voluntaria y de autonomía de las partes. Asimismo, la Comisión recuerda, en cuanto a los artículos 450 y 451, que únicamente serían compatibles con el Convenio si el rechazo a la aprobación de los convenios colectivos se limita a la presentación de vicios de forma o no se ajusta a las normas mínimas establecidas por la legislación del trabajo. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones con respecto al número de convenios que han sido rechazados y los motivos indicados por las autoridades. La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para efectuar las modificaciones correspondientes al artículo 449 de la LOTTT a fin de asegurar el pleno cumplimiento del Convenio. La Comisión asimismo, pide nuevamente al Gobierno que someta al diálogo tripartito la cuestión de la aplicación en la práctica de los artículos 450 y 451 de la LOTTT con miras a encontrar soluciones en las cuestiones planteadas. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre los desarrollos al respecto.**

Arbitraje obligatorio. La Comisión había observado que la legislación prevé el arbitraje de oficio en el artículo 465 de la LOTTT, aplicable a la negociación por rama de actividad cuando no fuera posible la conciliación, a menos que las organizaciones sindicales participantes manifiesten su propósito de ejercer el derecho de huelga. Asimismo, que la junta de arbitraje para la resolución del conflicto estará integrada por un representante empleador, un trabajador y uno del Gobierno (artículo 493), lo que, según el Gobierno, garantiza la confianza de las partes. Al respecto, la Comisión había pedido al Gobierno que en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas tomara medidas para la elaboración de un texto oficial a efectos de suprimir el arbitraje de oficio por las autoridades —salvo en relación con funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado (artículo 6 del Convenio), servicios esenciales en el sentido estricto del término y crisis nacionales agudas—, y para garantizar una integración de la junta de arbitraje que cuente con la confianza de las partes. La Comisión toma nota con **preocupación** de que el Gobierno únicamente se remite a las informaciones proporcionadas anteriormente y que no proporciona información en relación con las medidas tomadas para suprimir el arbitraje obligatorio de la legislación. **La Comisión urge al Gobierno a adoptar las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para eliminar el recurso al arbitraje obligatorio, salvo en los casos expresados y permitidos por el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que envíe informaciones sobre todos los desarrollos al respecto.**

Negociación de buena fe. Sector público. Funcionarios no adscritos a la administración del Estado. La Comisión toma nota de las observaciones de la CTASI, la CTV, la FAPUV, la FENASIPRUV, la FETRAESUV y la FENASOESV que denuncian que la administración pública se niega a negociar con todas las organizaciones sindicales (sector de la educación, salud y otros), favoreciendo únicamente a

organizaciones afines al Gobierno. Las organizaciones sindicales indican que, en el sector de la educación, el Gobierno no le permitió participar a la FAPUV, la FENASIPRUV, la FETRAESUV y a la FENASOESV, quienes representan a más del 90 por ciento de los trabajadores universitarios, en la negociación de la Cuarta Convención Colectiva (IV CCU) y favoreciendo únicamente la participación de la Federación de Trabajadores Universitarios de Venezuela (FTUV). Se alega además que los salarios no fueron objeto de negociación, puesto que el Gobierno ha venido imponiendo los salarios desde 2018, a través del memorando núm. 2792 relativo a «lineamientos para ser implementados en las negociaciones colectivas de trabajo» (11 de octubre de 2018). Al respecto, se señala que conforme a tal memorando se crea la Comisión de control y seguimiento de las Convenciones Colectivas de Trabajo que tiene como objetivo «evaluar, monitorear y acompañar los procesos de negociación de las convenciones colectivas de trabajo, así como el comportamiento de aquellas que se encuentran suscritas» y «proteger y garantizar el cumplimiento y la racionalización de los beneficios laborales tanto en el sector público como en el sector privado». El memorando referido, establece que el arranque del tabulador o escala salarial es el salario mínimo y obliga a que en las convenciones colectivas anteriores en las que se haya pactado como inicio un salario superior al mínimo, esto deberá ser sometido a revisión. La CTASI, la CTV, la FAPUV y la CUTV alegan además que a partir de marzo de 2022, cuando se emitió un documento por la Oficina Nacional de Presupuesto (ONAPRE) (Instructivo: proceso de ajuste del sistema de remuneración de la administración pública, convenciones colectivas, tablas especiales y empresas estratégicas de 22 de marzo de 2022), se efectuaron diversas protestas públicas, puesto que dicha medida elimina unilateralmente los derechos laborales progresivos de los trabajadores de la administración pública, alterando las tablas salariales y la fórmula de cálculo de beneficios socioeconómicos. Las organizaciones sindicales indican que han presentado recursos judiciales para pedir la derogación o nulidad de dicha medida, pero que sus acciones fueron desestimadas sin un examen de fondo de las mismas. La Comisión toma nota de que las organizaciones sindicales indican que fueron notificadas de dicha medida a través de redes sociales, y que, aunque se ha negado su reconocimiento por los tribunales, el documento es aludido por las autoridades públicas empleadoras para negarse a pagar los salarios acordados anteriormente en convenios colectivos. La Comisión toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno al respecto en su memoria relativa al Convenio núm. 87 indicando que el MPPPST tomó diversas acciones: i) la elaboración de un Memorando Interno de Lineamientos (7 de junio de 2021) para ratificar la política laboral nacional sobre la discusión y firma de las convenciones colectivas del trabajo, en un marco de libertad sindical y sin más limitaciones que las establecidas en el ordenamiento jurídico nacional, y ii) la emisión de una opinión jurídica del MPPPST a solicitud de la CTASI con respecto al Memorando Interno núm. 2792. La Comisión observa que el Gobierno no proporciona copias de los documentos referidos. **Observando que los alegatos señalados por las organizaciones sindicales se refieren a graves violaciones al principio de la buena fe en la negociación colectiva —a través del no reconocimiento de las organizaciones para efectos de la negociación colectiva, modificaciones unilaterales e incumplimiento de compromisos negociados, la Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios al respecto y que proporcione copias de los documentos referidos.**

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión observa que las organizaciones sindicales se refieren a obstáculos a la negociación colectiva, derivados de los procedimientos de registro y de los procesos de elecciones sindicales que fueron examinados en profundidad en el marco del examen de la comisión de encuesta. Al respecto, 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).

La Comisión toma nota de las informaciones del Gobierno, que indica de manera general que se han negociado convenciones colectivas en el sector privado y en el sector público y cita diez ejemplos. **La Comisión pide al Gobierno que informe sobre el número de convenios colectivos suscritos y en vigor negociados por nivel y sector, y precisando el número de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva.**

Con respecto a alegatos precedentes de distintas organizaciones sindicales, relativos al incumplimiento de convenios colectivos vigentes, retrasos excesivos y dilaciones atribuibles a las autoridades en los procesos de negociación colectiva y a casos de negociación con sindicatos minoritarios u oficialistas, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que ha estado en constante revisión de los beneficios contractuales de los trabajadores de la administración pública aprobando aumentos en escalas o tabuladores salariales y ha suscrito actas-convenio con representantes de trabajadores y empleadores garantizando el cumplimiento de acuerdos alcanzados. Asimismo, toma nota de las informaciones del Gobierno con respecto a la realización del foro de diálogo social. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios detallados respecto a los alegatos precedentes de las organizaciones de trabajadores y que indique las medidas concretas adoptadas para tratar tales alegatos en el marco del diálogo social.**

Yemen

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1976)

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 había solicitado anteriormente al Gobierno que realizara comentarios sobre las observaciones de 2012 formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI), en las que se alegaba que se había despedido a docentes en huelga, que trabajadores de la sanidad habían resultado heridos, y que las oficinas del Sindicato de Periodistas del Yemen habían sido objeto de ataques. **Lamentando tomar nota de que el Gobierno no ha respondido a estas observaciones, la Comisión reitera su solicitud anterior.**

La Ley sobre Sindicatos (2002)

Artículos 2 y 5 del Convenio. La Comisión había pedido anteriormente al Gobierno que indicara si los empleados de las autoridades públicas de alto nivel y el Gabinete de Ministros, excluidos en virtud de su artículo 4 de la Ley sobre Sindicatos (LTU), gozaban del derecho a constituir sindicatos y a afiliarse a ellos. **Tomando debida nota de la indicación del Gobierno de que, desde 2011, se han establecido comités sindicales en todas las oficinas ministeriales, la Comisión pide al Gobierno que aclare si los altos funcionarios públicos también tienen derecho a crear sus propias organizaciones y a afiliarse a ellas.**

También había pedido al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para enmendar los artículos 2, 20 y 21 de la LTU, con el fin de suprimir la referencia específica a la Federación General de Sindicatos del Yemen (GFTUY) y, por tanto, de permitir que los trabajadores y sus organizaciones crearan la federación que estimaran oportuna y se afiliaran a ella. La Comisión toma nota de la reiteración del Gobierno de que no impone restricciones a la actividad sindical, y de que existen muchos sindicatos que representan los intereses de los trabajadores que no despliegan su actividad en el marco de la GFTUY (por ejemplo, el Sindicato de Médicos, el Sindicato de Farmacéuticos, el Sindicato de Ingenieros y el Sindicato de Abogados). **Tomando nota de que la legislación sigue conteniendo la referencia específica a la GFTUY y que ello podría resultar en hacer que sea imposible establecer una segunda federación para representar los intereses de los trabajadores, la Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para enmendar la LTU, con el fin de suprimir dicha referencia específica.**

Artículo 3. La Comisión había pedido anteriormente al Gobierno que aclarara si el artículo 40, b), de la LTU exigía una autorización del sindicato de nivel superior para poder convocar una huelga y, si este era el caso, que adoptara las medidas necesarias para enmendar la legislación con miras a ponerla en conformidad con el Convenio. A este respecto, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, en virtud de su artículo 40, b), de la LTU, existe un requisito de coordinar con el órgano sindical superior una huelga parcial o general, y de que se está considerando el comentario anterior de la Comisión sobre esta cuestión legislativa a fin de enmendar la ley. **La Comisión confía en que el Gobierno adopte las medidas necesarias para enmendar la LTU, a fin de garantizar el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades y a formular sus programas. La Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre todo avance a este respecto.**

El proyecto de Código del Trabajo. La Comisión recuerda que, en sus comentarios anteriores, había expresado la esperanza de que el proyecto de Código del Trabajo se adoptara en un futuro cercano y de que

el Gobierno tuviera en cuenta los comentarios de la Comisión para seguir enmendando o revisando algunas de las disposiciones del proyecto. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, debido al conflicto armado que afecta al país desde 2011, no ha podido finalizar las enmiendas a la legislación laboral. La Comisión toma nota asimismo de la indicación del Gobierno de que el proyecto de Código del Trabajo no es aplicable a los trabajadores domésticos, a los miembros del Poder Judicial y al personal consular, pero que sus derechos están garantizados por ley. **Recordando que las únicas excepciones autorizadas del ámbito de aplicación del Convenio que se contemplan son las referentes a los miembros de la policía y de las fuerzas armadas, la Comisión pide al Gobierno que indique todas las disposiciones legislativas que otorgan el derecho a los trabajadores domésticos, a los miembros del Poder Judicial y al personal diplomático y consular a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas y sin previa autorización.**

La Comisión toma nota además de la indicación del Gobierno de que el proyecto de Código del Trabajo no contiene disposiciones que denieguen el derecho de las organizaciones de trabajadores a afiliarse a organizaciones laborales internacionales. La Comisión recuerda que también ha pedido al Gobierno que: revise el artículo 173, 2), del proyecto de Código del Trabajo, con el fin de asegurar que los menores de edades comprendidas entre 16 y 18 años puedan afiliarse a sindicatos sin la autorización parental; proporcione una lista de servicios esenciales mencionados en el artículo 219, 3), del proyecto de Código del Trabajo, que faculta al Ministro para someter conflictos al arbitraje obligatorio, la cual será difundida por el Consejo de Ministros una vez se promulgue el Código del Trabajo, y enmiende el artículo 211 del proyecto de Código del Trabajo, que establece que el preaviso de huelga debe incluir una indicación de la duración de una huelga a fin de asegurar que un sindicato pueda convocar una huelga durante un periodo indefinido.

Al tiempo que reconoce la complejidad de la situación que prevalece en el terreno debido a la presencia de grupos armados y del conflicto armado en el país, la Comisión confía en que la reforma legislativa actual ponga la legislación nacional en conformidad con el Convenio, y pide al Gobierno que indique cualquier avance a este respecto.

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: 1969)

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 2 y 3 del Convenio. Protección contra la injerencia antisindical. La Comisión recuerda que viene pidiendo al Gobierno desde hace años que vele por que la legislación nacional prevea expresamente sanciones efectivas y suficientemente disuasorias que garanticen la protección de las organizaciones de los trabajadores contra actos de injerencia de los empleadores o sus organizaciones en las actividades sindicales. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica una vez más que la protección contra la injerencia en las actividades sindicales está prevista en el Código del Trabajo, y que procurara brindar más protección jurídica cuando enmiende la Ley de Sindicatos (ATU) de conformidad con el Convenio. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que indique los progresos realizados a este respecto, y que proporcione copias de los textos legislativos enmendados encaminados a asegurar el pleno respeto de los derechos consagrados en el Convenio, tan pronto se hayan adoptado.**

Artículo 4. Negativa a registrar un convenio colectivo sobre la base de la consideración de «los intereses económicos del país». La Comisión recuerda que había solicitado anteriormente al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para enmendar los artículos 32, 6), y 34, 2), del Código del Trabajo, con miras a asegurar que la negativa a registrar un convenio colectivo solo sea posible debido a faltas de procedimiento o porque no respeta las normas mínimas establecidas por la legislación laboral, y no sobre la base de la consideración de «los intereses económicos del país». Si bien la Comisión había tomado nota anteriormente de que el Gobierno había adoptado la propuesta de la Comisión con respecto a la enmienda del artículo del Código del Trabajo mencionado anteriormente, la Comisión toma nota de la nueva indicación del Gobierno de que estudiará las opiniones de la Comisión a este respecto. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para poner los artículos 32, 6), y 34, 2), del Código del Trabajo en conformidad con el Convenio.**

Artículos 4 y 6. Derecho de negociación colectiva de los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado. La Comisión pide una vez más al Gobierno que indique las disposiciones legales que garantizan el derecho de negociación colectiva de los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado.

Al tiempo que reconoce la complejidad de la situación que prevalece en el terreno debido a la presencia de grupos armados y del conflicto armado en el país, la Comisión confía en que el Gobierno no escatime esfuerzos para poner su legislación y su práctica en conformidad con el Convenio.

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

Zambia

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1996)

Comentario anterior

Artículos 2 y 3 del Convenio. Revisión de la Ley de Relaciones Profesionales y Laborales. En su comentario anterior, la Comisión señaló que lamentaba que en la última revisión de la Ley de Relaciones Profesionales y Laborales (ILRA) (Ley núm. 19, de 22 de diciembre de 2017) no se abordaran las cuestiones de fondo planteadas por la Comisión en relación con los artículos 2, e), 5, b), 7, 3), 9, 3), 18, 1), b), 21, 5) y 6), 43, 1), a), 78, 4), y 107, que se refieren al derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción, de constituir organizaciones y de afiliarse a estas, al derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de elegir a sus representantes, y al derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la ILRA ayuda a mantener la armonía en las relaciones laborales y la estabilidad del mercado de trabajo y que a los interlocutores sociales no parecen perturbarles las disposiciones que la Comisión ha considerado problemáticas. La Comisión observa con **profunda preocupación** que el Gobierno no está contemplando la posibilidad de enmendar la ILRA. **Al tiempo que recuerda que le corresponde al Gobierno garantizar la aplicación del Convenio internacional del trabajo relativo a la libertad sindical, que ha ratificado libremente, la Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para enmendar las disposiciones mencionadas y a que la tenga al corriente de todas las medidas adoptadas a este respecto.**

La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que proporcionara información con respecto al cierre del procedimiento para el reconocimiento del Sindicato de Instituciones Financieras y Trabajadores Asociados de Zambia (ZUFIAW) por parte de la Administración Fiscal de Zambia (ZRA) y que indicara si los trabajadores de la ZRA pueden constituir los sindicatos que estimen convenientes o afiliarse a estos, sin necesidad de autorización previa. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que la ZRA no es una institución financiera ni una institución financiera asociada. Por lo tanto, en consonancia con el artículo 5, b) de la ILRA, que limita la afiliación a un sindicato a los trabajadores de la misma ocupación o rama de actividad, los trabajadores de la ZRA no pueden afiliarse al ZUFIAW. Si bien toma nota de que el Gobierno indica que, de los 2 243 empleados de la ZRA, 1 953 son miembros del Sindicato de Trabajadores de la Administración Fiscal de Zambia, la Comisión recuerda que condiciones tales como las establecidas en el artículo 5, b), de la ILRA solo pueden aplicarse a las organizaciones de base, categoría a la que no pertenece el ZUFIAW. **Por consiguiente, la Comisión subraya la necesidad de enmendar la ILRA sin más demora para garantizar, en la ley y en la práctica, el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, y afiliarse a estas.**

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2023].

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1996)

Comentario anterior

Cambios legislativos. La Comisión toma nota de que el Gobierno: i) reconoce que en la última revisión de la Ley sobre Relaciones Profesionales y Laborales (ILRA), que tuvo lugar en 2017, no se abordaron las cuestiones de fondo suscitadas por la Comisión en sus comentarios anteriores, y ii) comunica la decisión del Consejo Consultivo Tripartito del Trabajo (TCLC) de proceder a una revisión exhaustiva de la Ley, con el fin de ponerla en conformidad con el Convenio.

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara medidas para reducir el periodo máximo (un año) en el que un tribunal debería examinar los conflictos entre un empleador y un trabajador, así como los asuntos que afecten a los sindicatos y a los derechos de negociación colectiva, y emitir su dictamen al respecto (artículo 85, 3), b), ii), de la ILRA). La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, cuando un asunto no se concluye en el plazo de un año, el juez interviniente pierde la competencia para tratar el asunto y este debe reasignarse a otro juez para que lo conozca *de novo*, quien emitirá la sentencia mucho más tarde del plazo previsto de un año. En estas circunstancias, el Gobierno considera que enmendar el artículo 85, 3), b), ii), para reducir el periodo máximo perjudicaría aún más al demandante. La Comisión observa que el Comité de Asuntos Jurídicos, Derechos Humanos y Gobernanza ha formulado recomendaciones para remediar esta cuestión, en particular mediante una cláusula de reserva en la que se establece que un asunto debe resolverse en un plazo de doce meses, tras la expiración del periodo legal de un año. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno está estudiando otros métodos para abordar la saturación y los retrasos en el sistema de justicia en relación con los asuntos laborales, como la contratación de más jueces, el aumento del número de salas de audiencia y la ampliación del ámbito de competencia de los tribunales inferiores. La Comisión toma debida nota de la declaración del Gobierno sobre el artículo 85, 3), b), ii), de la ILRA y de las medidas previstas para hacer frente a la saturación de la justicia laboral. **La Comisión pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, en el marco de la revisión de la ILRA, para garantizar que los casos de discriminación antisindical se tramiten mediante procedimientos judiciales eficaces y rápidos. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información a este respecto y le recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.**

Artículo 4. Negociación colectiva libre y voluntaria. Arbitraje obligatorio. La Comisión pidió que se tomaran las medidas necesarias para enmendar los artículos 78, 1), a) y c), y 78, 4), de la ILRA, por los que se permite a las partes, en ciertos casos, remitir el conflicto a un tribunal o al arbitraje. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que no han surgido problemas en la administración de la resolución de conflictos colectivos llevada a cabo en aplicación de la disposición 78 de la ILRA, en su versión actual, pero que, a la luz de la decisión del TCLC de enmendar la Ley, la propuesta de enmienda del artículo 78 de la Ley puede ser objeto de examen. La Comisión recuerda que, con arreglo al principio de negociación voluntaria de los convenios colectivos, el arbitraje impuesto por la legislación, o a petición de una de las partes, solo es aceptable en ciertas circunstancias específicas: i) en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, es decir, aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población; ii) en los casos de conflicto en la función pública respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado; iii) cuando, tras negociaciones prolongadas e infructuosas, puede justificarse la intervención de las autoridades, si es obvio que el bloqueo de las mismas no será superado sin una iniciativa de su parte, o iv) en caso de crisis aguda ([Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 247).

La Comisión confía en que, con ocasión de la exhaustiva revisión de la ILRA, se enmienden las mencionadas disposiciones de manera que se vele por que, al margen de las situaciones mencionadas

anteriormente, únicamente se recurra al arbitraje cuando ambas partes en el conflicto así lo soliciten. La Comisión pide al Gobierno que aporte información al respecto.

Artículo 4. Negociación colectiva en la práctica. La Comisión toma nota de que el Gobierno comunica que existen 197 convenios colectivos en vigor en el país, que cubren a 490 159 trabajadores. **La Comisión invita al Gobierno a que informe acerca de las medidas adoptadas para promover la negociación colectiva y que siga aportando información sobre los convenios colectivos concluidos y en vigor, los sectores afectados y el número de trabajadores cubiertos.**

Zimbabwe

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
(ratificación: 2003)

[Comentario anterior](#)

[Seguimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta](#)
(jeja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT)

La Comisión toma nota de las observaciones presentadas por el Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU) y por la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, que se refieren a las cuestiones abordadas por la Comisión a continuación.

La Comisión toma nota del informe de la misión de contactos directos, que visitó el país en abril de 2022 a raíz de una solicitud de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia formulada en su 108.ª reunión (junio de 2019).

Libertades civiles y derechos sindicales. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre todos los progresos realizados en relación con la demanda contra el presidente y el secretario general del ZCTU, detenidos en 2019; con el caso de la secretaria para asuntos de género del Sindicato Unificado de Maestros Rurales (ARTUZ), que fue presuntamente detenida y torturada; con los presuntos actos de violencia contra los dirigentes del ARTUZ tras las protestas de 2020; así como con otros actos hostiles durante las protestas de los trabajadores del sector de la salud y varios casos más de violación de las libertades civiles que tuvieron lugar en el país en 2020. La Comisión pidió además al Gobierno que proporcionara información sobre la sentencia y la condena de un profesor de escuela primaria por acto de violencia pública después de haber sido detenido mientras protestaba contra los bajos salarios. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica, al igual que la misión de contactos directos, que el caso del secretario general y del antiguo presidente del ZCTU está cerrado y que la Fiscalía Nacional no tiene intención de seguir con el asunto. La Comisión toma nota de que en el informe de la misión de contactos directos se advierte que, cuando un caso se retira antes de las declaraciones, como en el caso de los 2 dirigentes sindicales detenidos en 2019, mientras no se celebre el juicio, técnicamente no está cerrado y esto puede convertirse en una circunstancia agravante si hay más detenciones. La misión de contactos directos consideró que la laguna legal existente en el procedimiento de tramitación de los casos que se retiran antes de las declaraciones debería subsanarse y que, para ello, el Gobierno debería contar con todas las autoridades y partes interesadas pertinentes. **La Comisión pide al Gobierno que le informe de todas las medidas adoptadas o previstas a este respecto.** Además, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que aún espera recibir de los sindicatos en cuestión información sobre los alegatos relativos al caso de la secretaria para asuntos de género del ARTUZ y los incidentes violentos y las detenciones que supuestamente tuvieron lugar en 2020, con el fin de poder proceder a la investigación y el seguimiento por parte del Fiscal General y la Policía de la República de Zimbabwe. **La Comisión insta al Gobierno a que se ponga en contacto con los sindicatos en cuestión sin más demora con el fin de investigar las presuntas violaciones de las libertades civiles y los derechos sindicales. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información en la materia.**

Anteriormente, la Comisión instó al Gobierno a tomar todas las medidas necesarias para garantizar el pago, sin más demora, de la indemnización por los daños infligidos durante los disturbios de agosto de 2018 y también le pidió que la informara de todos los progresos realizados a este respecto. La Comisión toma nota de que, según el Gobierno, el antiguo asesor jurídico del ZCTU ha presentado una solicitud de indemnización ante el Tribunal de Primera Instancia, así como una solicitud de variación del importe de la indemnización, que el tribunal ha aceptado. La Comisión recuerda que el Gobierno indicó anteriormente que las consultas sobre las modalidades de indemnización seguían en curso. La Comisión toma nota con **preocupación** de que el ZCTU comunicó a la misión de contactos directos que no se había celebrado ninguna consulta. La Comisión **lamenta** que, más de cuatro años después de los acontecimientos, no se haya resuelto la cuestión de la indemnización, a pesar de las recomendaciones formuladas a tal efecto por una comisión establecida para investigar los disturbios. **Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que se ponga en contacto con las personas que resultaron heridas durante los disturbios, entre otras, el antiguo asesor jurídico del ZCTU, con el fin de pagarles las indemnizaciones con arreglo a las recomendaciones de la comisión nacional de investigación. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las modalidades de la indemnización concedida y el importe pagado a los sindicalistas afectados.**

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de los alegatos del ZCTU y de la CSI denunciando que en enero de 2022 se agredió y detuvo a miembros del ARTUZ mientras participaban en una acción de protesta frente al edificio de la Oficina Nacional de la Seguridad Social, donde se estaba celebrando la reunión del Consejo Nacional de Negociación Paritaria entre el Gobierno y los sindicatos. Según el ZCTU, mientras los profesores se concentraban en el lugar, se detuvo a 16 dirigentes del ARTUZ, incluido el presidente del ARTUZ, que fueron puestos en libertad bajo fianza seis días después. Además, la Comisión toma nota de que la CSI alega que la Policía de la República de Zimbabwe detuvo al secretario general del ARTUZ en julio de 2022. Según la CSI, este se enfrenta a cargos por el asesinato de un colega en 2016, a pesar de que una investigación judicial sobre la muerte de ese colega concluyó que no ocurrió ningún delito. La CSI indica que la detención del secretario general del ARTUZ se produjo una semana después de la puesta en libertad bajo fianza del presidente del ARTUZ, sobre el que pesan cargos penales similares. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sin demora sus comentarios detallados sobre todos estos graves alegatos de violación de los derechos sindicales y las libertades civiles.**

Ley de Mantenimiento de la Paz y el Orden (MOPA). En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre todas las novedades en relación con el taller consultivo tripartito para analizar detenidamente la MOPA, así como sobre el resultado de este taller entre los sindicatos y los cuerpos de seguridad, y que incluyera un examen exhaustivo de los alegatos del ZCTU y la CSI sobre los casos de violación de las libertades civiles. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que los objetivos del taller, que se celebró en septiembre de 2022, eran explicar en detalle la MOPA, en lo relativo tanto a su contenido como a su puesta en práctica, a los diversos actores del Estado y los interlocutores sociales, y elaborar una estrategia acordada mutuamente para minimizar los enfrentamientos entre los cuerpos de seguridad y los sindicatos. El taller también pretendía fomentar la apreciación y el conocimiento profundo de las normas internacionales del trabajo. Dicho taller brindó la oportunidad de que la Fiscalía Nacional ofreciera una visión de conjunto del sistema nacional de enjuiciamiento, con referencia a algunos casos sindicales. El Gobierno indica que las principales recomendaciones resultantes del taller se refieren a la necesidad de mantener una interacción regular entre los agentes del orden y los interlocutores sociales. Entre las recomendaciones, también se encuentran el desarrollo continuo de la capacidad de los agentes del orden y de los interlocutores sociales en lo relativo a las normas internacionales del trabajo, la colaboración constante y las inspecciones tripartitas conjuntas, en particular cuando haya presuntas violaciones de los derechos de los trabajadores en los lugares de trabajo. La Comisión **lamenta** que el Gobierno no haya proporcionado información sobre el examen de la aplicación de los dos instrumentos elaborados para su uso por los cuerpos de seguridad (el manual sobre normas internacionales del trabajo y el Código de Conducta). **Por lo tanto, la Comisión**

alienta al Gobierno a seguir colaborando con los interlocutores sociales y las autoridades estatales competentes con miras a supervisar la aplicación de la MOPA en la práctica, la utilización por parte de los cuerpos de seguridad de los dos instrumentos mencionados y, en relación con lo expresado anteriormente, los alegatos formulados por el ZCTU sobre la violación de las libertades civiles.

Reforma y armonización de la legislación laboral. La Comisión recuerda que desde hace varios años viene solicitando al Gobierno que ponga la Ley del Trabajo, la Ley de la Administración Pública y la Ley de los Servicios de Salud en conformidad con el Convenio, en estrecha consulta con los interlocutores sociales.

Ley del Trabajo. La Comisión solicitó anteriormente al Gobierno que proporcionara información sobre todo progreso realizado en relación con los cambios legislativos de la Ley del Trabajo, la Ley de la Administración Pública y la Ley de los Servicios de Salud, y con la participación de los interlocutores sociales en el proceso tanto dentro como fuera del Foro Tripartito de Negociación (TNF). La Comisión toma nota que el Gobierno indica que la Comisión Parlamentaria de Proyectos sobre Trabajo y Bienestar Social (PPCL) celebró un taller consultivo tripartito en mayo de 2022 sobre el proyecto de ley de reforma de la Ley del Trabajo. El objetivo del taller era ofrecer a los interlocutores sociales la oportunidad de presentar sus puntos de vista y comentarios al Parlamento antes de la discusión del proyecto de ley. Tal como recomendó la misión de contactos directos, el Gobierno también presentó el proyecto de ley a la OIT y ha recibido comentarios y observaciones al respecto. El Gobierno señala además que el proyecto de ley ha sido objeto de la segunda lectura en el Parlamento y está ahora pendiente de debate en la Asamblea. La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, el Ministerio de Servicios Públicos, Trabajo y Bienestar Social (el Ministerio) está colaborando con el Fiscal General con el fin de considerar posibles enmiendas al proyecto de ley de modo que se tengan en cuenta los comentarios de la OIT y el informe de la PPCL, lo que puede dar lugar a una notificación de enmienda del proyecto de ley durante los debates parlamentarios. El Gobierno espera que el proyecto de ley se apruebe durante la actual sesión del Parlamento. **La Comisión alberga la firme esperanza de que el proyecto de ley de reforma se ponga en conformidad con el Convenio y se apruebe sin más demora, y pide al Gobierno que proporcione un ejemplar de la Ley del Trabajo enmendada.**

Ley de la Administración Pública. La Comisión toma nota que el Gobierno señala que la Fiscalía General ha concluido la redacción del proyecto de ley de reforma de la Ley de la Administración Pública. El proyecto de ley se presentó al Gabinete ministerial sobre cuestiones legislativas para su examen a finales de octubre de 2022. La Comisión toma nota de que en el informe de la misión de contactos directos se observa que, si bien el proyecto de ley de reforma de la Ley de la Administración Pública contó con el visto bueno de la Comisión de Servicios Públicos, ya que tiene en cuenta las observaciones de los órganos de control de la OIT, este no se ha debatido en el TNF. **La Comisión espera que se enmiende la Ley de la Administración Pública sin más demora para ponerla en conformidad con el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que comunice información sobre todos los progresos realizados a este respecto y que aporte un ejemplar de la misma una vez que se apruebe el proyecto de ley de reforma.**

Ley de reforma de la Ley de los Servicios de Salud. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la Comisión Parlamentaria de Proyectos sobre Salud ha celebrado audiencias públicas y consultas sobre la Ley. Sin embargo, la Comisión toma nota de que la misión de contactos directos observó la falta de consultas sobre la Ley. Asimismo, la Comisión toma nota de que el ZCTU considera que el proyecto de ley, en su redacción actual, vulnera los derechos de libertad sindical. **Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que se ponga en contacto con los interlocutores sociales, bajo los auspicios del TNF, para recabar sus opiniones y propuestas sobre el proyecto de ley que afecta a sus derechos e intereses, con el fin de garantizar la plena conformidad de dicho proyecto de ley con el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que la informe de todas las medidas adoptadas a tal efecto.**

La Comisión saluda el Plan de acción de los interlocutores tripartitos de Zimbabwe para abordar algunas de las cuestiones planteadas en las conclusiones preliminares de la misión de contactos directos. **La Comisión alienta al Gobierno a seguir colaborando con los interlocutores sociales y con la Oficina para**

garantizar la ejecución de dicho Plan. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los avances a este respecto.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1998)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones presentadas por el Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU) y por la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, en relación con las cuestiones abordadas por la Comisión en el presente comentario.

La negociación colectiva y la pandemia de COVID-19. La Comisión solicitó previamente al Gobierno que presentara sus comentarios sobre los alegatos del ZCTU y la CSI relativos a: i) la alarmante disminución del ejercicio de negociación colectiva durante la crisis causada por la COVID-19; ii) la falta de debate en el seno del Foro de Negociación Tripartito (TNF) de las cuestiones relativas a las medidas de protección contra la COVID-19, y iii) el hecho de que el Gobierno haya convertido al Grupo Paritario de Negociación para el sector de la salud en un organismo inútil.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, si bien la pandemia de COVID-19 afectó al mercado de trabajo, los efectos sobre los procesos de negociación colectiva fueron mínimos. En los sectores concernidos por las medidas de cierre, se introdujeron innovaciones, como plataformas virtuales y digitales, para garantizar la continuidad de las negociaciones y de la negociación colectiva. El Gobierno señala que, en 2019, 2021 y 2022 se registraron 56, 64 y 72 convenios colectivos, respectivamente. Además, el Gobierno indica que, junto con los interlocutores sociales y bajo los auspicios del TNF, acordó un salario mínimo nacional en 2020 para sostener las negociaciones llevadas a cabo en varios sectores a la luz de las dificultades causadas por la COVID-19. El TNF celebró debates sobre la gestión de la pandemia y las medidas de contención, que dieron lugar a propuestas que el Gobierno adoptó. El Gobierno señala que la negociación colectiva en el sector de la salud nunca se suspendió, ya que se han realizado ocho exámenes de las condiciones de servicio en el sector de la salud durante la pandemia, en los que los trabajadores de primera línea y los trabajadores esenciales obtuvieron mejoras en sus asignaciones específicas del sector. Por lo tanto, el Gobierno indica que el Grupo Paritario de Negociación para el sector de la salud estuvo activo durante la pandemia de COVID-19.

Seguimiento de las recomendaciones adoptadas en 2009 por la comisión de encuesta designada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT

Cambios legislativos

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. La Comisión expresó la esperanza de que la legislación laboral y de la administración pública se pusiera en conformidad con el Convenio sin más demora, en estrecha consulta con los interlocutores sociales, y pidió al Gobierno que proporcionara información sobre todo progreso realizado a este respecto.

Ley del Trabajo. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de que el Gobierno indicaba que el resultado de las consultas tripartitas sobre el proyecto de ley del trabajo (enmienda) se había consolidado e integrado en el proyecto de ley y que estaba ante el Parlamento. La Comisión toma nota con **preocupación** de que, según las observaciones más recientes del ZCTU, varios artículos del proyecto de ley del trabajo (enmienda) van en contra de los principios acordados y de los cambios legislativos solicitados previamente por los órganos de control de la OIT. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que el proyecto de ley podría modificarse aún más durante los debates parlamentarios para tener en cuenta los comentarios técnicos de la OIT. El Gobierno confía en que el

proyecto de ley se apruebe en un futuro próximo. **La Comisión confía en que el proyecto de ley del trabajo (enmienda) se ajuste plenamente al Convenio sin más demora. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos realizados a este respecto.**

Ley de la Administración Pública y Ley de los Servicios de Salud. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que en marzo de 2022 se celebró un taller consultivo para debatir el proyecto de ley de la administración pública (enmienda), en el que se invitó a participar a todas las partes interesadas, entre otras, los interlocutores sociales y el TNF. El proyecto de ley fue sometido a una revisión por pares un mes después y la Fiscalía General concluyó su redacción antes de presentarlo a la Comisión de la Administración Pública y al Ministerio. El proyecto de ley se ha presentado al Gabinete ministerial sobre cuestiones legislativas, que, según espera el Gobierno, lo examinará antes de finales de octubre de 2022. En cuanto a la Ley de los Servicios de Salud, el Gobierno indica que en junio de 2022 se llevó a cabo la primera lectura del proyecto de ley de los servicios de salud (enmienda) y que el Comité parlamentario de proyectos sobre la salud ha dado por terminadas las audiencias y consultas públicas al respecto. **La Comisión confía en que se apruebe sin más demora la legislación de la salud y de la administración pública y pide al Gobierno que transmita información sobre todos los progresos realizados en la materia.**

Artículo 4 del Convenio. Promoción de la negociación colectiva. La Comisión solicitó anteriormente al Gobierno que proporcionara información sobre la aplicación del Convenio en la práctica en las zonas económicas especiales y que indicara el número de convenios colectivos en vigor en dichas zonas. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la Ley del Trabajo es la ley principal que regula las cuestiones de empleo, y en particular la negociación colectiva en las zonas económicas especiales. Por consiguiente, no se celebraron ni se publicaron por separado convenios colectivos en virtud de la Ley sobre la Agencia para el Desarrollo de la Inversión en Zimbabwe, ya que todos los convenios colectivos siguen rigiéndose por la Ley del Trabajo. Los establecimientos de las zonas económicas especiales están cubiertos por su respectivo convenio colectivo en función de la clasificación de sus empresas. **La Comisión pide al Gobierno que indique el número de convenios colectivos concluidos y en vigor, los sectores concernidos y el número de trabajadores cubiertos por estos convenios.**

Aplicación del Convenio en la práctica

Artículo 1. Protección adecuada contra actos de discriminación antisindical. La Comisión toma nota con **preocupación** de los numerosos alegatos del ZCTU sobre actos de discriminación antisindical. El ZCTU se refiere, en concreto, a los siguientes presuntos casos: i) la suspensión de empleo del presidente del Sindicato de Trabajadores del Petróleo y Afines de Zimbabwe (ZIPAWU) después de intervenir en una conferencia de prensa, en su calidad de presidente del sindicato, para condenar la corrupción de la empresa; ii) el despido de cuatro dirigentes sindicales en marzo de 2022, cuando se disponían a participar, en nombre del Sindicato Nacional de Ferrocarriles, en una reunión de conciliación sobre el conflicto salarial que estaba teniendo lugar; iii) el despido ilegal de un trabajador por parte de una empresa cuyos empleadores están protegidos por el acuerdo *Look East* (mirar hacia el este), la cual ignoró una resolución del Consejo Nacional de Empleo de la Industria Textil y desoyó los llamamientos del sindicato, y iv) la discriminación antisindical en el sector minero, en el que algunas empresas no han cumplido las condiciones y los términos que establecen los convenios colectivos. **En relación con su solicitud anterior de seguir colaborando con los interlocutores sociales en todas las cuestiones relativas a la aplicación del Convenio en la práctica y de garantizar que todos los alegatos sobre infracciones se investiguen con prontitud, la Comisión pide al Gobierno que presente sus comentarios sobre estos graves alegatos de discriminación antisindical y que siga proporcionando información sobre todas las medidas adoptadas en consulta con los interlocutores sociales para prevenir casos de discriminación antisindical en la práctica.**

La Comisión solicitó anteriormente al Gobierno que proporcionara información sobre todo progreso relativo a un sistema electrónico de gestión de casos, que permitiría hacer un seguimiento de los casos de conflictos laborales, en particular los relacionados con la discriminación antisindical. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que ya se está adquiriendo el equipo informático, y que el

centro de innovación del Instituto de Tecnología de Harare, que ha sido contratado por el Ministerio del Servicio Público, Trabajo y Bienestar Social, está finalizando el desarrollo del sistema. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todo progreso al respecto.**

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 11** (*Islas Salomón, Jamaica, Perú, San Vicente y las Granadinas, Sri Lanka*); el **Convenio núm. 87** (*Antigua y Barbuda, Argelia, Barbados, Chad, Comoras, Congo, Djibouti, Ecuador, España, Gabón, Gambia, Guatemala, Islas Salomón, Jamaica, Kiribati, Luxemburgo, Pakistán, Papua Nueva Guinea, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Anguilla, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Bermuda, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Montserrat, Rumania, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Samoa, Santo Tomé y Príncipe, Serbia, Sierra Leona, Somalia, Sri Lanka, Suiza, Suriname, Tayikistán, Timor-Leste, Türkiye, Uzbekistán, Vanuatu*); el **Convenio núm. 98** (*Brasil, Comoras, Congo, Eslovaquia, Eslovenia, España, Gabón, Gambia, Guinea, Hungría, Kenya, Kiribati, Malasia, Marruecos, Namibia, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Anguilla, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Bermudas, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Isla de Man, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Islas Vírgenes Británicas, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Montserrat, Rwanda, Samoa, San Marino, Senegal, Serbia, Singapur, Somalia, Sudáfrica, Sudán del Sur, Suriname, Tayikistán, Timor-Leste, Togo, Turkmenistán, Ucrania, Vanuatu, Viet Nam*); el **Convenio núm. 135** (*Antigua y Barbuda, Federación de Rusia, Hungría, Polonia, Portugal, Rumania, Rwanda, Santo Tomé y Príncipe, Sri Lanka, Suecia*); el **Convenio núm. 141** (*Afganistán, India, España*); el **Convenio núm. 151** (*Belice, Eslovenia, España, Gabón, Guyana, Madagascar, Namibia, Perú, Polonia, Seychelles*); el **Convenio núm. 154** (*Belice, Eslovenia, Hungría, Madagascar, Rumania, Federación de Rusia, Rwanda, San Marino, Suriname*).

La Comisión ha tomado nota de las informaciones comunicadas por los siguientes Estados en respuesta a una solicitud directa sobre: el **Convenio núm. 11** (*Rwanda*); el **Convenio núm. 135** (*Eslovaquia*); el **Convenio núm. 151** (*Eslovaquia, Federación de Rusia*).

Trabajo forzoso

Argentina

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1950)

Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (ratificación: 2016)

[Comentario anterior](#)

La Comisión saluda la ratificación por parte de la Argentina del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones detalladas sobre su aplicación, de conformidad con el formulario de memoria adoptado por el Consejo de Administración.**

La Comisión toma nota de las observaciones de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma), de 31 de agosto de 2021, y de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT RA), de 1.º de septiembre de 2021.

Artículos 1, 1), 2, 1), y 25 del Convenio. 1. *Trata de personas. Marco institucional.* La Comisión toma nota de que el informe final de evaluación del Plan nacional bienal de lucha contra la trata y explotación de personas 2018-2020, que se adjunta a la memoria del Gobierno, muestra que, de un total de 111 acciones previstas en el marco del plan de acción, se ha llevado a cabo el 80 por ciento. El Gobierno indica que, si bien se han alcanzado los principales objetivos establecidos en este plan, el contexto de la pandemia de la COVID-19 ha tenido un impacto notable en el desarrollo de algunas actividades. La Comisión toma nota de las numerosas actividades de sensibilización y formación llevadas a cabo en relación con la trata y la explotación en el trabajo, especialmente a través de las campañas de información, la distribución de folletos y las actividades de formación presencial o virtual. La Comisión también toma nota de la adopción del Plan nacional contra la trata y explotación de personas 2020-2022, elaborado por el Comité Ejecutivo del Consejo Federal para la Lucha contra la trata y explotación de personas y para la protección y asistencia a las víctimas, con el aporte de 44 organismos que actúan a nivel nacional, provincial y municipal, y en colaboración con la OIT y varios actores de la sociedad civil. El Plan nacional contiene 100 acciones que se articulan en torno a cuatro ejes principales: prevención, asistencia a las víctimas, persecución y coordinación, y fortalecimiento del marco institucional. Asimismo, la Comisión toma nota de que se han creado 25 mesas interinstitucionales para la prevención y lucha contra la trata de personas con el objetivo, entre otros, de contribuir a la formación continua de los funcionarios en materia de trata de personas, difundir ampliamente la línea telefónica de asistencia gratuita para denunciar las situaciones de trata, elaborar diagnósticos para mejorar la prevención de la trata y coordinar los esfuerzos en esta materia. Al respecto, la Comisión toma nota de que la CGT RA y la CTA Autónoma destacan la importancia de este trabajo interinstitucional, que, en su opinión, debe continuarse y profundizarse para acabar eficazmente con la trata y la explotación laboral.

La Comisión saluda que se continúe reforzando el marco institucional de lucha contra la trata de personas y pide al Gobierno que siga adoptando las medidas necesarias para la aplicación efectiva de los cuatro ejes del Plan nacional de lucha contra la trata y explotación de personas 2020-2022. Solicita al Gobierno que comunique informaciones sobre los diagnósticos y los informes de evaluación realizados al respecto, especificando el impacto de las medidas adoptadas y las dificultades encontradas, así como sobre las actividades realizadas en el marco del Consejo Federal para la Lucha contra la trata y explotación de personas y para la protección y asistencia a las víctimas, y de las mesas interinstitucionales de prevención y lucha contra la trata de personas creadas a nivel provincial.

Acción de la inspección del trabajo. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que se ha establecido un procedimiento especial para examinar los indicadores de explotación en el trabajo que puedan detectar los inspectores del trabajo en el curso de sus actividades, en virtud de la resolución

ST núm. 230/18, de 12 de junio de 2018. Además, en 2020 se diseñó una guía práctica especialmente dirigida a los inspectores, para ayudarlos a entender mejor la problemática y los mecanismos que permiten identificar y denunciar las situaciones de trata y explotación laboral. Esta guía, de la que se adjunta una copia a la memoria del Gobierno, identifica tres indicadores principales de explotación en el trabajo: 1) la duración de la jornada laboral, 2) la remuneración percibida y 3) el entorno y las condiciones de trabajo, y explica cómo rellenar el Acta de Constatación de Indicios de Explotación Laboral («Acta IEL»). En su caso, los inspectores del trabajo están obligados a informar en el teléfono gratuito de ayuda del Ministerio de Justicia y de Derechos Humanos para permitir el tratamiento prioritario de la situación detectada y, si es necesario, solicitar la intervención de las fuerzas de seguridad y de las autoridades judiciales. La Comisión observa que se han organizado varias actividades, tanto presenciales como virtuales, para formar a los inspectores del trabajo en estas nuevas herramientas. Toma nota de que la inspección del trabajo realizó 191 903 inspecciones en 2018, y 146 926 inspecciones en 2019, a pesar de la reducción de personal (342 inspectores en 2018 frente a 321 en 2019). La Comisión también toma nota de la información detallada proporcionada por el Gobierno sobre los métodos de trabajo de la Unidad Especial de Fiscalización del Trabajo Irregular (UEFTI). La UEFTI ha llevado a cabo varias operaciones de control, incluso en colaboración con las organizaciones sindicales, cruzando varias fuentes de información como: 1) el número de trabajadores declarados en el Registro Público de Empleadores, 2) el número de trabajadores cubiertos oficialmente por los convenios colectivos concluidos con las empresas del sector agrícola («convenios de corresponsabilidad gremial»), 3) la producción habitual de una empresa determinada durante un periodo de tiempo determinado, y 4) el número de trabajadores normalmente necesarios para hacer frente a esta carga de trabajo. Estas actividades de inspección se llevaron a cabo principalmente en el sector agrícola y también implicaron el uso de herramientas de videovigilancia, como drones y dispositivos de vídeo de mano, especialmente adaptados para las zonas remotas.

La Comisión toma nota con *interés* de las actividades y las nuevas herramientas desarrolladas por los servicios de inspección para detectar situaciones de explotación en el trabajo. **La Comisión alienta al Gobierno a proseguir en esta vía y a seguir adoptando medidas para reforzar la capacidad y recursos de la inspección del trabajo en todo el territorio y, en particular, en los sectores en los que se conoce la incidencia del trabajo forzoso, a fin de poder identificar situaciones de explotación laboral, especialmente la trata de personas con fines de explotación laboral, reunir pruebas, sancionar las infracciones y colaborar con los demás organismos encargados de hacer cumplir la ley.**

Represión y aplicación de sanciones. La Comisión toma nota de la información detallada del Gobierno sobre las actividades de sensibilización y de formación llevadas a cabo por el fiscal y su unidad especializada, PROTEX, en el marco de la represión de la trata de personas. Señala, en particular, que en 2018 y 2019, varias acciones estuvieron dirigidas a brindar capacitación a magistrados y funcionarios del Poder Judicial, así como a miembros de las fuerzas de seguridad. La Comisión también toma nota de que la PROTEX ha participado en varios intercambios de buenas prácticas con el Brasil, en el marco del Programa de Cooperación Sur-Sur Brasil y Argentina implementado por la OIT, así como con otros países (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela). La Comisión toma nota de que, según el informe de 2020 de la PROTEX, la línea telefónica de asistencia gratuita recibió 3 525 denuncias en 2018 y 2019, de las cuales 472 se referían a casos de explotación laboral, y el 82 por ciento de ellas se presentaron a las autoridades judiciales. Desde 2012, se ha recibido un total de 20 719 denuncias a través de la línea telefónica. Además, según la información estadística facilitada por el Gobierno, entre 2018 y 2019 se iniciaron 125 procedimientos judiciales por casos de trata (35 por explotación laboral y 83 por explotación sexual). En el mismo periodo, se dictaron 85 condenas, 23 de las cuales fueron por explotación laboral y 59 por explotación sexual. **La Comisión insta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para garantizar que todos los casos identificados de trata de personas se investiguen a fondo a efectos de que puedan ser procesados y de garantizar que quienes se dedican a la trata de personas sean objeto de sanciones disuasorias. La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las actividades de la PROTEX, incluida su colaboración con los demás organismos encargados de hacer cumplir la ley, así como sobre el número de**

investigaciones y enjuiciamientos de los casos de trata, con fines, tanto de explotación sexual como laboral, y sobre el número de sentencias dictadas y las sanciones impuestas.

Lucha contra la complicidad y la corrupción en las fuerzas policiales. La Comisión toma nota de que, según la información facilitada por la PROTEX con la memoria del Gobierno, gracias a las denuncias recibidas de forma anónima a través de la línea de ayuda gratuita, se identificaron 117 casos de complicidad de agentes de las fuerzas de seguridad en los casos de trata o explotación laboral en 2018, así como 110 casos en 2019. Sin embargo, debido al anonimato de los denunciadores y a las alegaciones, a veces vagas, de la mayoría de las denuncias presentadas, la PROTEX indica que solo ha podido investigar el 10 por ciento de los casos. Hubo una condena por complicidad contra un funcionario público en 2019, y ninguna en 2018. La Comisión toma nota con **preocupación** de la falta de información más concreta del Gobierno sobre las posibles medidas previstas para acabar con los casos de corrupción y complicidad de las fuerzas de seguridad en los casos de trata de personas, mientras que solo se ha dictado una condena por complicidad contra un funcionario público y el Ministerio Público informa de las dificultades en este ámbito. **La Comisión insta al Gobierno a seguir adoptando medidas proactivas para garantizar que los casos de corrupción y de complicidad de los agentes de las fuerzas de seguridad se investiguen debidamente y se impongan las sanciones que correspondan. Solicita al Gobierno que proporcione informaciones detalladas sobre las medidas aplicadas a tal fin y su impacto, así como informaciones actualizadas sobre el número de casos registrados y procesados, y las sanciones impuestas.**

Protección y asistencia a las víctimas. La Comisión toma nota de que, según la información estadística proporcionada por el Gobierno, entre 2008 y 2022 se prestó asistencia a 18 220 víctimas de trata de personas (6 460 víctimas desde 2018), el 57 por ciento de las cuales eran víctimas de explotación laboral, en el marco del Programa nacional de rescate y acompañamiento a las personas damnificadas por el delito (Rescate). La Comisión toma nota de que el Gobierno también indica que, en el marco de la aplicación del Plan de acción de lucha contra la trata y explotación de personas 2020-2022, además de la asistencia psicológica, médica y jurídica que ya se presta a las víctimas de trata, en agosto de 2021 se suscribió un convenio marco, con miras a facilitar su acceso al hábitat (acuerdo suscrito entre el Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat y el Comité Ejecutivo de Lucha contra la trata y explotación de personas y para la protección y asistencia a las víctimas). En cuanto al refuerzo de los recursos dedicados a la asistencia a las víctimas de trata, la Comisión saluda la aprobación de la Ley núm. 27.508, de 23 de julio de 2019 sobre la creación del Fondo de asistencia directa a víctimas de trata, reglamentado por el Decreto núm. 844/2019, de 6 de diciembre de 2019, y financiado con el decomiso y el embargo de los bienes procedentes del delito de trata, con el fin de garantizar una reparación adecuada a las víctimas de trata. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación de los procedimientos destinados a asignar la cuantía de las multas impuestas y los bienes decomisados, tras la identificación de las infracciones en el ámbito de la trata de personas, a los programas y al fondo de asistencia a las víctimas, y que indique cómo se utilizan estos recursos. También pide al Gobierno que facilite información sobre el tipo de asistencia brindada en este contexto y el número de víctimas de trata que se han beneficiado de la misma.**

2. *Explotación laboral en el sector de la confección y en la agricultura.* La Comisión toma nota de que, en sus respectivas observaciones, la CTA Autónoma y la CGT RA indican que persisten la trata y la explotación de personas en el trabajo en el sector de la confección, en particular en los talleres clandestinos situados en la ciudad de Buenos Aires. Informan que las víctimas son principalmente trabajadores migrantes, sobre todo de Bolivia, y que, a pesar de la falta de estadísticas oficiales, se calcula que alrededor del 70 por ciento de los productos fabricados en el sector de la confección son de origen irregular. La CTA Autónoma y la CGT RA añaden que a estos trabajadores a menudo se les confisca el pasaporte, se los somete a largas jornadas de trabajo encerrados en una pequeña habitación, a veces sin ventilación, y reciben un salario bajo. En este sentido, la Comisión observa que, según el informe publicado en 2020 por la PROTEX, de las 38 denuncias de trata con fines de explotación laboral recibidas

en el primer semestre de 2020, cinco se referían a casos de explotación en talleres clandestinos en la ciudad de Buenos Aires y en la provincia de Buenos Aires.

En cuanto al sector agrícola, la CTA Autónoma y la CGT RA se refieren al gran número de víctimas de trata y explotación laboral en el sector agrícola identificadas en los últimos años, como resultado de varias intervenciones realizadas por la Inspección de Trabajo, particularmente en las provincias de Río Negro, La Rioja, Corrientes, Santa Fe y Santiago del Estero. La CTA Autónoma afirma que estos trabajadores agrícolas a menudo recibían salarios inferiores a la mitad del salario mínimo, trabajaban muchas horas y vivían y trabajaban en condiciones peligrosas, precarias y degradantes, durmiendo en carpas y sin acceso a agua potable. Según la CTA Autónoma, la colaboración de las organizaciones sindicales y de los diferentes organismos estatales competentes permitió identificar varios casos de trata y de explotación laboral en el sector agrícola, lo que rápidamente dio lugar a actuaciones ante la PROTEX y a la activación de mecanismos de protección y asistencia a las víctimas.

La Comisión toma nota de que en la memoria del Gobierno se indica que el 26 de marzo de 2019 se suscribió un convenio de cooperación entre el Ministerio de Trabajo y el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores Rurales (RENATRE), con el fin de realizar actividades conjuntas de inspección para detectar el trabajo no declarado. También se refirió al trabajo realizado para identificar y difundir los indicadores de explotación laboral y de trabajo infantil en el sector agrícola. La Comisión señala que, según el informe de la PROTEX 2020, en el primer semestre de 2020, el 47 por ciento de las denuncias recibidas se referían a casos de explotación en el sector agrícola, de los cuales siete casos requirieron la intervención urgente de una fuerza de seguridad. Además, entre julio de 2020 y julio de 2021, los servicios de inspección de trabajo detectaron 26 casos de trata de personas con fines de explotación laboral en el sector agrícola que afectaban a 222 trabajadores, como resultado de las acciones conjuntas llevadas a cabo con el RENATRE y las organizaciones sindicales.

La Comisión toma nota con **preocupación** que, de acuerdo con el conjunto de estas informaciones, la práctica de la trata de personas en el sector agrícola y textil persiste.

Al tiempo que hace referencia a sus comentarios arriba indicados sobre el fortalecimiento del marco institucional general de lucha contra la trata de personas, la Comisión pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos para luchar contra todas las formas de explotación laboral, incluida la trata de personas con fines de explotación laboral, en el sector de la confección y en la agricultura, y que siga comunicando información sobre las medidas específicas adoptadas a este respecto, especialmente en colaboración con las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

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

Australia

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1932)

Comentario anterior

Artículos 1, 1), 2, 1), y 2, 2), c) del Convenio. Privatización de las prisiones y trabajo penitenciario. Durante varios años, la Comisión ha estado señalando a la atención del Gobierno que la privatización del trabajo penitenciario va más allá de las condiciones expresamente previstas en el *artículo 2, 2), c)* del Convenio para excluir el trabajo penitenciario obligatorio de su ámbito de aplicación. Sin embargo, cuando existen las garantías necesarias para asegurar que los reclusos en cuestión se ofrezcan voluntariamente, dando su consentimiento libre, formal e informado y sin ser sometidos a presiones o a la amenaza de una pena, como exige el *artículo 2, 1)* del Convenio, el trabajo de los reclusos para las empresas privadas no entra en el ámbito de aplicación del Convenio, ya que no hay imposición alguna. La Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que se requiera legalmente el consentimiento libre, formal e informado de los reclusos para trabajar en prisiones gestionadas por empresas privadas, así como para todo trabajo de los reclusos para empresas privadas.

1. *Trabajo penitenciario en prisiones privadas.* La Comisión tomó nota con anterioridad de que no existen prisiones administradas por empresas privadas en las jurisdicciones del *territorio septentrional* y el *territorio de la capital de Australia*. Asimismo, tomó nota de que en *Nueva Gales del Sur* el trabajo de los reclusos en los centros correccionales es de carácter voluntario.

En lo que respecta a *Queensland*, la Comisión observó que los reclusos están obligados a trabajar en virtud del artículo 66 de la Ley de Servicios Correccionales de 2006, que prevé que el director ejecutivo puede, a través de una orden escrita, trasladar a un recluso de un establecimiento penitenciario a un campo de trabajo y que el recluso deberá realizar un servicio comunitario conforme a las instrucciones del director ejecutivo. También tomó nota de que el trabajo llevado a cabo por reclusos no se limita a los servicios comunitarios realizados en los campos de trabajo, sino que también incluye el empleo en industrias comerciales en las que cobran una tarifa por el trabajo realizado y en empresas de servicios a fin de mantener la autosuficiencia del sistema penitenciario, así como otros trabajos no remunerados. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que el traslado de presos a un campo de trabajo es una decisión de gestión tomada en relación con la mejor ubicación de un recluso de acuerdo con las Directivas de Prácticas de Operaciones de Custodia (COPD) de los Servicios Correccionales de Queensland (QCS). Los servicios comunitarios incluyen el mantenimiento de los espacios e infraestructuras públicas (pintura, siega, jardinería y limpieza), así como la construcción y restauración de estructuras en espacios públicos, como mesas de picnic. En 2019-2020, los reclusos realizaron 193 128 horas de servicios a la comunidad. Según el Gobierno, el valor económico del trabajo realizado por los presos en la comunidad sirve para responsabilizar a los delincuentes y proporcionar una reparación a la comunidad como parte de su rehabilitación. En cuanto a la participación de los reclusos en las industrias comerciales de pago por servicio y en las industrias de servicios para mantener la autosuficiencia del sistema penitenciario, el Gobierno afirma que se espera que los reclusos condenados trabajen, ya que esto les proporciona la oportunidad de adquirir habilidades profesionales y contribuye a su capacidad para obtener y mantener un empleo cuando recobren la libertad. Un comportamiento o rendimiento laboral inaceptable puede conllevar la penalización de ser colocado en puestos de trabajo de menor nivel y recibir una tasa de pago de incentivos más baja. El Gobierno añade que las COPD sobre el empleo de los reclusos describen el objetivo de los QCS de que los reclusos condenados tengan empleo siempre que sea posible, y de que las industrias penitenciarias proporcionen a los presos una actividad significativa a través de un empleo sobre una base comercial, de pago por servicio o de servicios a los presos o a la comunidad. De acuerdo con las COPD antes mencionadas, el superintendente principal de un centro de servicios correctivos debe proporcionar empleo a los presos asignándolos a los puestos disponibles mediante un enfoque interdisciplinario que tenga en cuenta el comportamiento del preso. La Comisión toma nota de que, según el Informe sobre los Servicios Gubernamentales de Australia, 2022, en 2020-2021, en *Queensland*, el 26,3 por ciento de los reclusos aptos trabajaban en industrias comerciales, mientras que el 38,9 por ciento trabajaban en empresas de servicios (capítulo 8, cuadro 8 A.12). Además, toma nota de que el Gobierno señala que, desde el 1.º de julio de 2021, todas las prisiones de *Queensland* están bajo administración pública y los reclusos ya no estarán bajo administración privada en ese Estado.

En lo que respecta a *Australia meridional*, la Comisión recuerda que, de conformidad con el artículo 29, 1), de la Ley de Servicios Correccionales de 1982, el trabajo penitenciario es obligatorio tanto dentro como fuera de las instituciones penitenciarias. Sin embargo, el Gobierno indicó que los reclusos de la prisión Mt Gambier (la única prisión privada de *Australia meridional*) solicitan por escrito participar en programas de trabajo y que los reclusos del centro de detención previo a la excarcelación de Adelaide solicitan voluntariamente trabajar fuera de las instalaciones penitenciarias para empresas privadas. La Comisión toma nota de la adopción de la Ley de Enmienda de los Servicios Correccionales (responsabilidad y otras medidas) de 2021, que modificó el artículo 29, 1) de la Ley de Servicios Correccionales de 1982, pero observa que el trabajo penitenciario sigue siendo obligatorio y los presos preventivos ya no están excluidos explícitamente de esta obligación. Adicionalmente, toma nota de que el Gobierno indica que el centro de prisión preventiva de Adelaide ha sido privatizado y ahora está gestionado por el sector privado.

En cuanto a *Victoria*, la Comisión tomó nota de que el Gobierno indicaba que los reclusos que trabajan para centros penitenciarios públicos y privados disfrutaban de los mismos derechos y prestaciones, y que en ambos casos los reclusos deben dar su consentimiento para trabajar. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que todos los reclusos condenados tienen la oportunidad de trabajar en las industrias penitenciarias para desarrollar sus habilidades laborales. El Gobierno añade que, en las prisiones de gestión privada, los presos no están obligados a trabajar. Los puestos vacantes en las industrias penitenciarias se anuncian a los reclusos y estos tienen la oportunidad de solicitarlos. En las industrias penitenciarias, los presos reciben una remuneración por su trabajo. Si un preso se niega a trabajar en las industrias penitenciarias, se le clasifica como desempleado y no recibe ninguna remuneración, pero se le proporcionan artículos de primera necesidad y se le anima a participar en otras actividades estructuradas diurnas, como formación, educación o programas.

En lo que respecta a *Australia occidental*, la Comisión había tomado nota de que el trabajo penitenciario es obligatorio con arreglo al artículo 95, 4), de la Ley de Prisiones, de 1981, y el artículo 43 del reglamento penitenciario de 1982. El Gobierno indicó que estas disposiciones no se han aplicado ya que, en la práctica, los reclusos no son forzados a participar en programas de trabajo, ni siquiera en las prisiones administradas por empresas privadas. La Comisión tomó nota de que, si bien el artículo 6.5.3 del Procedimiento de prisiones 302 sobre los campos de trabajo prevé que los reclusos pueden solicitar participar en campos de trabajo, el artículo 7.1 prevé que el superintendente deberá garantizar que los reclusos que pueden ser aptos para el trabajo en los campos pero no han solicitado trabajar sean evaluados de forma adecuada para su inclusión. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que en la actualidad hay cinco campos de trabajo para reclusos y que los superintendentes están al tanto de los reclusos que reúnen las condiciones necesarias y hacen un seguimiento proactivo de todos los reclusos para despertar su interés en la colocación en un campo de trabajo. El Departamento de Justicia anima a los reclusos a considerar la posibilidad de trabajar en campos de trabajo, aunque para ello deben dar su consentimiento individual y ser informados de las condiciones del trabajo y aceptarlas.

A la luz de las consideraciones anteriores, la Comisión recuerda que el Convenio aborda no solo las situaciones en las que los reclusos son «empleados» por la empresa privada o puestos en posición de proporcionar servicios a la empresa privada, pero también situaciones en las que los reclusos son contratados o puestos a disposición de empresas privadas, pero permanecen bajo la autoridad y el control de la administración penitenciaria. Señala de nuevo a la atención del Gobierno el hecho de que el trabajo de los reclusos en prisiones privadas o para empresas privadas solo es compatible con el Convenio cuando no implica trabajo obligatorio. Para ello, se requiere el consentimiento formal, libre e informado de las personas interesadas, además de otras garantías y salvaguardias que cubran los elementos esenciales de una relación laboral, como el salario, la seguridad y la salud en el trabajo y la seguridad social. ***La Comisión expresa la firme esperanza de que se adopten las medidas necesarias en Queensland, Australia meridional, Victoria y Australia occidental, tanto en la legislación como en la práctica, para garantizar que se requiera el consentimiento formal, libre e informado de los reclusos, y que se les garanticen condiciones aproximadas a las de una relación libre de trabajo, para trabajar en prisiones gestionadas por empresas privadas, así como para todo trabajo de los reclusos para empresas privadas, tanto dentro como fuera de los recintos penitenciarios. En particular, pide al Gobierno que:***

- i) proporcione información sobre las disposiciones legislativas que regulan los procedimientos y las condiciones de trabajo de los reclusos empleados en otras industrias penitenciarias de Queensland, incluidas tanto las industrias comerciales como las empresas de servicios;***
- ii) modifique el artículo 29, 1) de la Ley de Servicios Correccionales de 1982 de Australia meridional, a fin de ajustarlo a la práctica indicada, y especifique si los presos preventivos ahora están obligados a trabajar;***
- iii) proporcione información sobre las disposiciones legislativas que establecen que los reclusos de las prisiones gestionadas por el sector privado no están obligados a trabajar en Victoria,***

indicando al mismo tiempo cómo se garantiza en la práctica que los reclusos interesados se ofrezcan voluntariamente dando su consentimiento libre e informado (así como ejemplos de los formularios a través de los cuales los reclusos pueden solicitar puestos vacantes en las industrias penitenciarias y cualquier documento firmado al respecto), y

iv) modifique el artículo 95, 4) de la Ley de Prisiones y el artículo 43 del reglamento penitenciario de Australia occidental, con el fin de adaptar la legislación a la práctica indicada.

2. *Trabajo de los reclusos para empresas privadas. Tasmania.* En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que en *Tasmania* no hay prisiones de gestión privada. Sin embargo, la Comisión también tomó nota de que, según el artículo 33 de la Ley Penitenciaria de 1997, un recluso puede ser enviado a trabajar dentro o fuera de las instalaciones penitenciarias. Asimismo, la Comisión tomó nota de que, con arreglo al cuadro 1 (parte 2.26) de la ley, la negativa a cumplir con esta orden se considerará una infracción penitenciaria. El Gobierno señaló que en Tasmania los presos pueden trabajar para empresas privadas si así lo desean y deben pedir una licencia externa con arreglo a la Ley Penitenciaria de 1997 (artículos 41 y 42). El Gobierno añadió que en la práctica no se exige que los reclusos realicen ese trabajo y que no se imponen sanciones a los que no lo realizan.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que no se ha introducido ningún cambio para alinear la legislación con la práctica indicada, pero que se estudiará debidamente la petición de la Comisión de modificar la Ley Penitenciaria de 1997. **La Comisión saluda esta información y pide de nuevo al Gobierno que tome las medidas necesarias para adaptar la legislación a la práctica indicada, según la cual los reclusos trabajan para empresas privadas de forma voluntaria.**

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

Azerbaiyán

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 2000)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Azerbaiyán (ATUC), recibidas el 13 de mayo de 2022, de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 25 de agosto de 2022, y de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022. También toma nota de la detallada [discusión](#) que mantuvo la Comisión de Aplicación de Normas (la Comisión de la Conferencia) en la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2022), en relación con la aplicación del Convenio por parte de Azerbaiyán, así como de la memoria del Gobierno.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 110ª reunión, mayo-junio de 2022)

Artículo 1, a) del Convenio. Sanciones que conllevan un trabajo obligatorio como castigo por la expresión de opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. La Comisión tomó nota anteriormente de las indicaciones de un número importante de instituciones y organismos de las Naciones Unidas y de Europa sobre la utilización de diversas disposiciones del Código Penal como base para el enjuiciamiento de periodistas, blogueros, defensores de los derechos humanos y otras personas que han expresado opiniones críticas. La Comisión tomó nota asimismo de que la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a garantizar, entre otras cosas, que se respete plenamente el derecho a tener o expresar opiniones políticas o ideológicamente opuestas al orden político, social o económico establecido, sin la amenaza de sanciones que conlleven un trabajo obligatorio, en consonancia con el *artículo 1, a)* del Convenio.

La Comisión toma debida nota de la adopción por el Gobierno del Plan de Acción para 2022-2023, que contiene diversas medidas para abordar las conclusiones de 2022 de la Comisión de la Conferencia.

La Comisión también toma nota de la solicitud del Gobierno de asistencia técnica de la OIT para llevar a cabo una revisión de la legislación nacional y de la práctica para garantizar la aplicación del Convenio.

El Gobierno indica, además, que las sanciones de trabajos correccionales y obras públicas establecidas por la violación de los artículos 147 sobre la difamación, 169.1 sobre la «organización o participación en una reunión pública prohibida», 233 sobre la «organización de acciones colectivas que violen el orden público», y 283.1 sobre la «exacerbación de la enemistad nacional, racial o religiosa», del Código Penal, no constituyen trabajo obligatorio. En particular, según el Gobierno, la sanción de trabajo correccional, que representa una deducción del 5 al 20 por ciento de los ingresos del condenado, sí supone la participación directa de este en el trabajo obligatorio. El Gobierno también señala que la sanción de obras públicas, que consiste en la obligación de realizar un trabajo socialmente útil, no conduce al aislamiento social de los condenados y debe realizarse teniendo en cuenta su edad, estado de salud y experiencia profesional.

El Gobierno también subraya que los artículos 147, 169.1, 233 y 283.1 del Código Penal están en consonancia con el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y el Convenio núm. 105, ya que el primero, en su *artículo 2, 2), c)*, estipula que «cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial [...]» no se considerará trabajo forzoso u obligatorio. Además, el Gobierno señala que los artículos 147, 169.1, 233 y 283.1 del Código Penal, no se utilizan ampliamente en la práctica. Según las estadísticas del Tribunal Supremo de Azerbaiyán, en 2021, hubo aproximadamente 32 decisiones judiciales dictadas en virtud del artículo 147; ninguna decisión judicial en virtud del artículo 169.1; dos decisiones judiciales en virtud del artículo 233; y dos decisiones judiciales en virtud del artículo 283.1. El Gobierno indica, además, que, en 2021, se aplicó una amnistía a 17 267 personas condenadas, lo que supone la mayor amnistía en términos de número de personas cubiertas. Además, se despenalizaron varios delitos tras las enmiendas legislativas del Código Penal en 2017 y 2020.

Con respecto a las sentencias dictadas por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos relativas a las detenciones y condenas de activistas políticos de la oposición en Azerbaiyán, el Gobierno indica que, en varios casos, se han anulado las respectivas condenas o se ha puesto fin a los procesos penales y se ha indemnizado a los demandantes.

La Comisión toma nota de las observaciones de la ATUC en las que se indica su solicitud de asistencia técnica a la OIT para llevar a cabo actividades de sensibilización y desarrollo de capacidades sobre la aplicación del Convenio. La ATUC también indica que no ha recibido ninguna queja sobre la utilización del trabajo forzoso u obligatorio. Asimismo, la Comisión toma nota de las observaciones de la OIE en las que se indica que es necesario adoptar medidas inmediatas y eficaces para garantizar que ninguna persona que exprese pacíficamente sus opiniones políticas o se oponga al orden político, social o económico establecido pueda ser condenada a una pena de trabajo obligatorio o a una pena de prisión, ni en la ley, ni en la práctica. La Comisión también toma nota de que la CSI expresa su desacuerdo con la afirmación del Gobierno de que la sanción de trabajo correccional no equivale a trabajo obligatorio. La CSI indica asimismo que, a pesar de la despenalización de algunos delitos, las sanciones administrativas que se aplican contra los activistas de derechos humanos han aumentado de 15 a 90 días de prisión.

Con respecto a las sanciones de trabajo correccional, obras públicas y prisión establecidas por los artículos 147, 169.1, 233 y 283.1 del Código Penal, la Comisión toma nota de que estas conllevan un trabajo obligatorio para los condenados. En cuanto a la sanción de trabajo correccional, la Comisión observa que los condenados sin trabajo están obligados a buscar empleo, incluso inscribiéndose en la agencia de empleo, y no pueden rechazar un trabajo que se les ofrezca (artículo 43 del Código de Ejecución de Penas). Los condenados que no hayan encontrado un trabajo sin una razón justificada dentro de un periodo de tiempo determinado serán objeto de sanciones, incluida la sustitución de la parte no cumplida del trabajo correccional por las sanciones de restricción de la libertad o encarcelamiento (artículo 51 del Código de Ejecución de Penas). La Comisión observa a este respecto que la sanción de trabajo correccional conduce

a una coacción indirecta para realizar un trabajo bajo la amenaza de una pena y da lugar a un trabajo obligatorio. La Comisión también observa que las obras públicas también conllevan un trabajo obligatorio, ya que consisten en la obligación de realizar un trabajo socialmente útil durante un periodo que va de 240 a 480 horas (artículo 47 del Código Penal). Además, la sanción de prisión implica la obligación de realizar trabajos, de conformidad con el artículo 95.1 del Código de Ejecución de Penas. En consecuencia, la Comisión observa que las sanciones de trabajo correccional, obras públicas y encarcelamiento implican trabajo obligatorio y, por lo tanto, entran en el ámbito de aplicación del Convenio.

La Comisión recuerda, además, que las excepciones a la definición de trabajo forzoso u obligatorio establecidas en el artículo 2, 2), del Convenio núm. 29 no se aplican automáticamente al Convenio núm. 105. En particular, la excepción relativa al trabajo penitenciario o a otras formas de trabajo obligatorio que se exija en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, no se aplica a las personas condenadas a penas de prisión o a otras penas que conlleven un trabajo obligatorio por la expresión de opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido en el sentido del artículo 1, a) del Convenio núm. 105 (Estudio General de 2007, Erradicación del trabajo forzoso, párrafo 144).

La Comisión insta firmemente al Gobierno a que siga adoptando las medidas necesarias para garantizar que, tanto en la ley como en la práctica, nadie que, de manera pacífica, exprese opiniones políticas o se oponga al orden político, social o económico establecido pueda ser condenado a sanciones en las que se imponga un trabajo obligatorio. La Comisión pide una vez más al Gobierno que revise los artículos 147, 169.1, 233 y 283.1 del Código Penal, restringiendo claramente el alcance de estas disposiciones a las situaciones relacionadas con el uso de la violencia o la incitación a la violencia, o derogando las sanciones que conllevan trabajo obligatorio. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el resultado de la revisión de la legislación y la práctica nacionales. La Comisión pide además al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la aplicación de los artículos 147, 169.1, 233 y 283.1 del Código Penal en la práctica, incluyendo los procesos llevados a cabo o las decisiones judiciales dictadas, indicando las penas impuestas y los hechos que condujeron a las condenas.

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

Belarús

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1956)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP) recibidas el 30 de agosto de 2021 y el 14 de enero de 2022, y pide al Gobierno que presente su respuesta a estas observaciones. Asimismo, toma nota de la [discusión](#) que mantuvo la Comisión de Aplicación de Normas (la Comisión de la Conferencia) en la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2019) sobre la aplicación del Convenio por parte de Belarús.

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 2, 2), c) del Convenio. Trabajo obligatorio impuesto por la legislación nacional a determinadas categorías de trabajadores y de personas. 1. Sanciones económicas impuestas a desempleados. La Comisión toma nota de que en las conclusiones de la Comisión de la Conferencia se indica que, a raíz de las enmiendas de 2018 al Decreto Presidencial núm. 3, de 2015, se han suprimido los artículos en relación con las sanciones administrativas, los gravámenes o el trabajo obligatorio que se imponían a los desempleados y, en cambio, el decreto se centra en la promoción del empleo. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que, con arreglo al decreto enmendado,

las personas físicamente aptas y capaces de trabajar, pero que no lo hacen, tienen que pagar por los servicios públicos a la tarifa completa sin ningún tipo de subsidio estatal. El Gobierno especifica además las categorías de personas que no están obligadas a pagar por los servicios públicos, como el agua caliente, el suministro de gas y la calefacción, a la tarifa completa, ya que se las clasifica como personas económicamente activas. Entre estas categorías, se encuentran los ciudadanos que están empleados legalmente, los empresarios registrados, el personal militar, los clérigos, los desempleados registrados, los padres o tutores de niños menores de 7 años, los estudiantes que cursan estudios a tiempo completo, las personas que trabajan o estudian en el extranjero, las personas con discapacidad y los pensionistas, según lo determinado por la decisión del Consejo de Ministros núm. 239, de 31 de marzo de 2018. El Gobierno también indica que se tiene en cuenta si una persona está atravesando una situación difícil a la hora de decidir si esta debe pagar la tarifa completa por los servicios públicos.

La Comisión toma nota de las observaciones del BKDP, en las que reitera su declaración anterior según la cual la sustitución de la antigua tasa impuesta a los ciudadanos desempleados por la obligación de pagar los servicios públicos al precio más elevado constituye otra forma de sanción financiera. Señala además que, aunque en el Decreto núm. 3, de 2015, en su versión enmendada, se utiliza una terminología diferente, conserva la misma esencia represiva y discriminatoria y constituye una coacción indirecta a trabajar. El BKDP también indica que no hay datos disponibles públicamente sobre el número total de personas incluidas en la lista de ciudadanos en condiciones de trabajar que no participan en la economía.

La Comisión solicita al Gobierno que continúe garantizando que la aplicación del Decreto núm. 3, de 2015, en la práctica se ciña al fomento del empleo. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre la aplicación del decreto en la práctica, indicando en particular el número de personas que figuran en la lista como ciudadanos en condiciones de trabajar que no participan en la economía, así como el número de personas que tienen que pagar la tarifa completa por los servicios públicos.

2. *Personas internadas en «centros médicos de trabajo».* La Comisión observó anteriormente que, según la Ley núm. 104-3, de 4 de enero de 2010, los ciudadanos que padecen alcoholismo crónico, toxicomanía, o que hacen un uso indebido de sustancias psicotrópicas y que se enfrentan a cargos administrativos (tres o más veces en un año) por haber cometido faltas administrativas bajo la influencia de alcohol, estupefacientes, sustancias psicotrópicas u otras sustancias tóxicas pueden ser derivados a centros médicos de trabajo. Otra categoría de ciudadanos a los que puede internarse en centros médicos de trabajo son las personas que tienen que reembolsar el gasto en que incurre el Estado por el mantenimiento de sus hijos bajo la tutela de este, y a las personas que han incurrido en faltas disciplinarias en el trabajo dos veces en un mismo año por haber ingerido alcohol u otras sustancias tóxicas. La Comisión observó además que ambas categorías de personas podían ser internadas en centros médicos de trabajo por orden judicial durante un periodo de 12 a 18 meses. La Comisión de la Conferencia también tomó nota de que puede darse la circunstancia de que en los centros médicos de trabajo se obligue a los ciudadanos a participar en cursos de formación profesional y realizar trabajo obligatorio, y llamó al Gobierno a que garantizara que no se impusieran sanciones excesivas a los ciudadanos con miras a obligarlos a trabajar.

La Comisión toma nota de que en la Ley núm. 70-3, de 10 de diciembre de 2020, por la que se enmienda la Ley núm. 104-3, de 4 de enero de 2010, se ha establecido una nueva categoría de ciudadanos que pueden ser derivados a centros médicos de trabajo. Esta abarca a los ciudadanos en condiciones de trabajar que no lo hacen y que llevan un modo de vida asocial y a los que se ha advertido de la posibilidad de que se les interne en estos centros si cometen faltas administrativas bajo la influencia de alcohol, estupefacientes u otras sustancias tóxicas en el plazo de un año tras la advertencia. Solo puede internarse a estas personas en centros médicos de trabajo por orden judicial tras un examen médico. El Gobierno señala que la remisión oportuna de esta categoría de ciudadanos a centros médicos de trabajo se considera una medida preventiva frente a posibles delitos debidos a su modo de vida asocial. A este respecto, la Comisión toma nota de que en su Informe de 2019, la Relatora Especial de las Naciones Unidas

sobre la situación de los derechos humanos en Belarús señaló que la terminología «modo de vida asocial» es sumamente vaga y expresó su preocupación por que esto pudiera dar lugar a casos de detención arbitraria u otros abusos (A/HRC/41/52, párrafo 79).

El Gobierno señala que debido a la política estatal de prevención de la embriaguez y el alcoholismo entre la población, así como de rehabilitación social de las personas que padecen alcoholismo o toxicomanía, o que hacen un uso indebido de sustancias psicotrópicas, el número de personas que se deriva a centros médicos de trabajo se ha reducido casi a la mitad en los últimos cinco años. Además, el Gobierno indica que los ciudadanos internados en centros médicos de trabajo pueden trabajar en las empresas productivas del Ministerio de Interior o en otras empresas situadas cerca de los centros. A este respecto, la Comisión observa que, en el reglamento interno de los centros médicos de trabajo aprobado por el Decreto del Ministerio de Interior núm. 86, de 25 de marzo de 2021, se establece que las personas internadas están obligadas a trabajar en lugares y puestos de trabajo que determina la administración de los centros (artículo 185).

La Comisión toma nota de las observaciones del BKDP según las cuales los centros médicos de trabajo son *de facto* centros de detención, en los que no se proporciona en absoluto asistencia para el tratamiento del alcoholismo o solo de manera formal. El BKDP indica además que, en 2020, se derivó a 4 494 personas a centros médicos de trabajo y aproximadamente un tercio de estas personas no tenían problemas con el alcohol. El BKDP menciona también los casos de trabajo realizado por personas internadas en estos centros del que se beneficia el sector privado.

La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la aplicación en la práctica de la Ley núm. 104-3, de 4 de enero de 2010, en su versión enmendada, indicando en particular el número de personas a las que se interna en centros médicos de trabajo. Además, la Comisión solicita al Gobierno que especifique los criterios para la determinación de lo que se considera un modo de vida «asocial» según la Ley núm. 104-3, de 4 de enero de 2010. Asimismo, pide al Gobierno que indique los tipos de trabajo que pueden realizar las personas internadas en centros médicos de trabajo y si dicho trabajo puede realizarse en beneficio de entidades privadas.

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

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1995)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

La Comisión toma nota de las observaciones del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP) recibidas el 30 de agosto de 2021 y el 14 de enero de 2022, y pide al Gobierno que presente su respuesta a dichas observaciones.

Artículo 1, a) del Convenio. Sanciones que implican trabajo obligatorio como castigo por expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición al orden político, social o económico establecido. La Comisión solicitó anteriormente al Gobierno que enmendara o derogara los artículos 193, 1), (participación en las actividades de grupos no registrados), 339 («vandalismo» y «vandalismo malintencionado»), 342 («organización de acciones grupales que atentan contra el orden público»), 367 («difamar al Presidente»), 368 («insultar al Presidente») y 369, 2), (violación del procedimiento de organización o celebración de asambleas, reuniones, marchas callejeras, manifestaciones y piquetes) del Código Penal para garantizar que no se puedan imponer sanciones que impliquen trabajo obligatorio por expresar pacíficamente determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido.

La Comisión toma nota de que, según la información proporcionada por el Gobierno en su memoria, se derogó el artículo 193, 1), del Código Penal. Además, el Gobierno indica que no existe ninguna relación entre los delitos castigados en virtud de los artículos 339, 342, 367, 368 y 369, 2), del Código Penal y la expresión pacífica de determinadas opiniones políticas o la manifestación por parte de los ciudadanos de oposición ideológica al orden político, social y económico establecido.

La Comisión observa que, según el informe de 2020 de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la situación de los derechos humanos en Belarús en el contexto de las elecciones presidenciales de 2020, cada vez se formulan más acusaciones penales en el contexto de las protestas. Entre el 9 de agosto y el 30 de noviembre se incoaron más de 1 000 causas penales contra manifestantes pacíficos, miembros y partidarios de la oposición, periodistas, defensores de los derechos humanos, abogados, y personas críticas con el Gobierno. La inmensa mayoría de las acusaciones penales contra los manifestantes se han formulado en aplicación del artículo 342 del Código Penal («organización de acciones grupales que atentan contra el orden público»); del artículo 293 («organización de disturbios o participación en ellos»), delito que se castiga con hasta ocho años de prisión; del artículo 339, 2), («vandalismo» y «vandalismo malintencionado»); y otras, por resistirse a los agentes del orden o actuar con violencia contra ellos. Se formularon acusaciones por «insultar a funcionarios del Estado», entre otros contextos en comentarios publicados en los medios sociales, y por «denostar la bandera y los símbolos nacionales» (A/HRC/46/4, párrafos 43-45). La Comisión toma nota de las observaciones del BKDP según las cuales, a fecha de 14 de noviembre de 2021, en Belarús se consideraba a 843 personas como presos políticos y más de la mitad de ellas se encuentran en instituciones en las que los presos están obligados a trabajar.

La Comisión también señala que el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la Detención Arbitraria concluyó, en su Opinión núm. 50/2021, que la detención y la privación de libertad de un periodista en virtud de los artículos 130, 3), (incitación deliberada al odio social), 293, 1), y 342 del Código Penal fueron arbitrarias y se basaron únicamente en su actividad periodística, así como en sus libertades de expresión y de reunión (A/HRC/WGAD/2021/50, párrafos 5, 82 y 83). Además, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la Detención Arbitraria concluyó, en su Opinión núm. 23/2021, que la detención y la privación de libertad del candidato de la oposición en las elecciones de 2020 en virtud de los artículos 130, 3), 191, 1) (obstrucción del ejercicio de los derechos electorales), 293, 1), y 342, 1), del Código Penal fueron arbitrarias y que este caso era un ejemplo más de enjuiciamiento de un dirigente político de la oposición para impedir que expresara sus opiniones y participara en la vida pública (A/HRC/WGAD/2021/23, párrafos 61, 85 y 88).

La Comisión **deplora** el recurso a diversas disposiciones del Código Penal para enjuiciar y condenar a personas que expresan sus opiniones políticas o manifiestan oposición ideológica al orden político, social o económico establecido, lo que conlleva penas de limitación de la libertad, privación de libertad o prisión, todas ellas con trabajos obligatorios. **Por lo tanto, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte medidas inmediatas y eficaces para garantizar que, tanto en la legislación como en la práctica, no se pueda condenar a sanciones en las que se imponga trabajo obligatorio a nadie que, de manera pacífica, exprese determinadas opiniones políticas o manifieste oposición al orden político, social o económico establecido. La Comisión pide una vez más al Gobierno que enmiende o derogue los artículos 339, 342, 367, 368 y 369, 2), del Código Penal, limitando claramente el alcance de estas disposiciones a situaciones relacionadas con el uso de la violencia o la incitación a la violencia, o derogando las sanciones que impliquen trabajo obligatorio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todo progreso realizado a este respecto.**

Artículo 1, d). Sanciones que implican trabajo obligatorio como castigo por participar en huelgas. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la participación de los ciudadanos en huelgas o en protestas pacíficas no entraña responsabilidad penal, en particular en virtud de los artículos 310, 1), (bloqueo intencional de las comunicaciones por transporte) y 342 (organización de acciones grupales que atentan contra el orden público y provocan alteraciones en el funcionamiento del transporte o la actividad de las empresas, instituciones u organizaciones) del Código Penal.

En este sentido, la Comisión tomó nota en sus [comentarios](#) de 2021 relativos a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), de nuevas alegaciones detalladas de represalias, como detenciones y privaciones de libertad de sindicalistas y trabajadores que habían participado en huelgas dirigidas por sindicatos. Además, la Comisión toma nota

de que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, en sus conclusiones de 2022, tomó nota con gran preocupación y lamentó profundamente las numerosas alegaciones de violencia extrema para reprimir las protestas y huelgas pacíficas, así como el arresto, el encarcelamiento y la tortura de los trabajadores mientras permanecieron detenidos tras las elecciones presidenciales celebradas en agosto de 2020, y las alegaciones relativas a la falta de investigación en relación con estos incidentes.

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de la información relativa al castigo de trabajadores mediante sanciones que implican trabajo obligatorio por su participación pacífica en huelgas. La Comisión recuerda que en el *artículo 1, d)* del Convenio se prohíbe el uso de toda forma de trabajo obligatorio como castigo por haber participado en una huelga. La Comisión reitera además en que los artículos 310, 1), y 342 del Código Penal están redactados en términos amplios y pueden invocarse para imponer sanciones que impliquen trabajo obligatorio por la participación pacífica en asambleas, reuniones, marchas callejeras, manifestaciones y piquetes.

La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar, tanto en la legislación como en la práctica, que no se puedan imponer sanciones que impliquen trabajo obligatorio por el mero hecho de participar pacíficamente en huelgas. Pide al Gobierno que enmiende o derogue los artículos 310, 1), y 342 del Código Penal, limitando claramente el alcance de estas disposiciones a situaciones relacionadas con el uso de la violencia o la incitación a la violencia. Asimismo, la Comisión solicita al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación de los artículos 310, 1), y 342 del Código Penal en la práctica, y en particular acerca de las decisiones judiciales pertinentes, indicando en concreto las sanciones aplicadas.

Botswana

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1997)

Comentario anterior

Artículo 1, a) del Convenio. Sanciones que conllevan la obligación de trabajar como castigo por expresar opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. En sus comentarios anteriores, la Comisión señaló que varias disposiciones del Código Penal están redactadas en términos suficientemente generales como para prestarse a su aplicación como un medio de castigo por la expresión de opiniones. Se refirió a los delitos previstos en los artículos 47 y 48 (publicaciones prohibidas por el Presidente por ser «contrarias al interés público»), 51, 1), c), d) y 2) (delitos sediciosos, considerándose como intención sediciosa el provocar el descontento o la desafección entre los habitantes), 66-68 (dirigir o ser miembro de una sociedad ilegal, en particular de una sociedad declarada ilegal por «atentar contra la paz y el orden») del Código Penal, que pueden ser castigados con penas de prisión, que incluyen el trabajo penitenciario obligatorio, de conformidad con el artículo 92 de la Ley de Prisiones, capítulo 21: 03, de 1979.

La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su informe, según la cual se están llevando a cabo consultas para revisar la Constitución, para informar al Gobierno sobre las legislaciones que deben ajustarse a esta, incluido el Código Penal. **La Comisión expresa la firme esperanza de que se adopten las medidas necesarias para enmendar los artículos 47, 48, 51, 1), c), d) y 2), los artículos 66-68, así como los artículos 74 y 75 del Código Penal, a fin de garantizar que no se puedan imponer penas que conlleven trabajo obligatorio por la expresión de opiniones políticas o contrarias al sistema establecido, por ejemplo restringiendo el ámbito de aplicación de estas disposiciones a las situaciones de violencia, incitación a la violencia o participación en actos preparatorios dirigidos a la violencia. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la evolución a este respecto.**

Artículo 1, c). Castigo por infringir la disciplina del trabajo. La Comisión tomó nota anteriormente de que el artículo 43, 1), a), de la Ley de Conflictos Laborales (núm. 15, de 2004) castiga con penas de prisión que conllevan trabajo penitenciario obligatorio todo incumplimiento deliberado de un contrato de trabajo por parte de un trabajador que actúe por cuenta propia o en combinación con otros, si dicho

incumplimiento afecta al funcionamiento de los servicios esenciales. La Comisión recordó que el *artículo 1, c)* del Convenio prohíbe el uso del trabajo obligatorio como castigo por infringir la disciplina del trabajo. Las sanciones que conllevan trabajo obligatorio solo pueden considerarse compatibles con el Convenio cuando se aplican a infracciones de la disciplina del trabajo que perjudican o pueden poner en peligro el funcionamiento de los servicios esenciales, en el sentido estricto del término. La Comisión observó a este respecto que la lista de servicios esenciales especificada en la Ley de Conflictos Laborales no se limitaba a los servicios esenciales en el sentido estricto del término.

La Comisión toma nota de la información del Gobierno de que la lista de servicios esenciales en virtud de la Ley de Conflictos Laborales, ha sido enmendada por la Ley de Conflictos Laborales (Enmienda), de 2019. Toma nota con **interés** del hecho de que la lista de servicios esenciales se ha reducido y de que se han eliminado de la misma los servicios de clasificación, corte y venta de diamantes; los servicios de enseñanza; los servicios de radiodifusión del Gobierno; el Banco de Botswana; los servicios de laboratorio de vacunas; los servicios de explotación y mantenimiento de ferrocarriles; los servicios de inmigración y aduanas; los servicios de transporte y distribución de productos petrolíferos; los servicios de alcantarillado; los servicios veterinarios públicos. **La Comisión se remite a este respecto a sus comentarios en el marco del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).**

Brasil

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1957)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Asociación Nacional de Magistrados de Justicia del Trabajo (ANAMATRA), recibidas respectivamente el 1.º de septiembre, el 2 de septiembre y el 6 de septiembre de 2021. Toma nota asimismo de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la CUT.

Artículo 1, 1), artículo 2,1) y artículo 25 del Convenio. «Trabajo esclavo» a) Marco jurídico. i) Artículo 149 del Código Penal que tipifica como delito «la reducción de una persona a una condición análoga a la de esclavo» La Comisión se refirió anteriormente a los debates relativos a la cuestión de la tipificación como delito de la «reducción de una persona a una condición análoga a la de esclavo», prevista por el artículo 149 del Código Penal y a los proyectos de ley encaminados a modificar este artículo. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno se refiere a la adopción del Decreto núm. 1293, de 2017, que proporciona una definición específica de los elementos constitutivos del delito de reducción de una persona a una condición análoga a la de esclavo en el sentido del artículo 149 del Código Penal, a saber, el trabajo forzoso, la jornada agotadora de trabajo, las condiciones degradantes de trabajo, la restricción de la libertad de movimiento del trabajador por el hecho de haber contraído una deuda, y/o la retención en el lugar de trabajo. En relación con esto, el Gobierno subraya que de estas definiciones y de la jurisprudencia se desprende que el trabajo de una persona reducida a la condición de esclavo en el sentido del artículo 149 del Código Penal (en adelante «trabajo esclavo») no se limita al ejercicio de violencia física (cuando atenta contra la libertad individual), sino que también se puede caracterizar por otras formas diversas, cuando atenta contra la dignidad humana.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, tanto la CUT como la ANAMATRA expresan su preocupación por el hecho de que la cuestión de la delimitación jurídica del concepto de reducción de una persona a una condición análoga a la de esclavo sigue suscitando controversia a nivel tanto político como de las jurisdicciones. La ANAMATRA expresa su preocupación por diversos proyectos de ley presentados con objeto de modificar el artículo 149 del Código Penal, y por la interpretación restrictiva de este artículo por ciertas jurisdicciones de primer grado, y en particular del concepto de condiciones degradantes de trabajo, a pesar de que los tribunales superiores ya han dado una interpretación precisa y objetiva de este concepto en el marco de una jurisprudencia consolidada.

La Comisión pide al Gobierno que siga adoptando las medidas necesarias para garantizar que las discusiones sobre el ámbito de aplicación del artículo 149 del Código Penal no constituyan en la práctica un obstáculo para las medidas adoptadas por las autoridades competentes con miras a identificar y proteger a las víctimas de todas las situaciones que equivalen a trabajo forzoso, y a sancionar de manera rápida y adecuada a los autores de este delito.

ii) *Artículo 243 de la Constitución.* La Comisión recuerda que, a raíz de una enmienda constitucional adoptada en 2014, el artículo 243 de la Constitución permite la expropiación de los bienes rurales o urbanos en los que se haya constatado la explotación del trabajo esclavo, así como el destino de estos bienes a la reforma agraria y a los programas de viviendas sociales. La Comisión toma nota a este respecto de la ausencia de información sobre la aplicación de este artículo en la práctica. En relación con esto, observa que, si bien el Ministerio Público del Trabajo y el Tribunal Supremo del Trabajo consideran que este artículo es de aplicación directa, la Fiscalía General de la Unión estima que el artículo 243 de la Constitución es «de eficacia limitada», y que su aplicación depende de la adopción de una ley reglamentaria (caso núm. 000450-57.2017.5.23.0041, Tribunal del Trabajo de Colíder (TRT, 23ª Región) y caso núm. TST-RR-450-57.2017.5.23.0041). La Comisión reitera que la posibilidad de expropiar los bienes de las personas declaradas culpables de haber impuesto «trabajo esclavo» constituye una herramienta importante para combatir este fenómeno en la medida en que contribuye a menoscabar los intereses de quienes explotan la mano de obra esclava y a luchar contra el sentimiento de impunidad. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para hacer efectiva esta disposición de la Constitución en la práctica. Pide al Gobierno que comunique información sobre las decisiones de expropiación que se hayan pronunciado y sobre las medidas adoptadas para garantizar su ejecución. Pide en particular al Gobierno que indique si los fondos obtenidos de los bienes expropiados benefician directamente a los trabajadores que han sido víctimas de trabajo forzoso, contribuyendo así a evitar su revictimización.**

iii) *Registro de los empleadores.* En relación con la puesta en entredicho de la publicación de la lista de personas físicas o jurídicas declaradas responsables de haber utilizado el trabajo esclavo (conocida con el nombre de «lista sucia»), la Comisión observa que, a raíz de las acciones de inconstitucionalidad interpuestas, el Tribunal Federal Supremo confirmó, el 14 de septiembre de 2020, la constitucionalidad de la creación, la publicación y la actualización de esta lista. El Gobierno reitera a este respecto que la inclusión en la lista tiene lugar únicamente cuando finaliza el procedimiento administrativo derivado de la constatación de la infracción y que en el marco de dicho procedimiento los empleadores se benefician de garantías procesales constitucionales tales como el derecho de defensa o el respeto del principio de contradicción. La inclusión en la lista es por un periodo de dos años. La Comisión toma nota de que, según la información disponible en el sitio web del Ministerio de Trabajo y de Previsión, tras una suspensión en 2015 y 2016, el Ministerio continúa actualizando y publicando la lista cada semestre. En la lista publicada en octubre de 2022 se ha incluido a 95 empleadores (66 personas físicas y 29 personas jurídicas), por lo que el número total de personas físicas o jurídicas que figuran en la lista asciende a 179.

La Comisión subraya una vez más que esta lista constituye una herramienta de información tanto para la sociedad en su conjunto como para las empresas, que de este modo pueden controlar y supervisar mejor sus cadenas de suministro. La Comisión toma nota a este respecto de la referencia del Gobierno al Instituto Pacto Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo (InPacto), cuyas empresas afiliadas se han comprometido a definir las restricciones comerciales que deben establecerse con las personas jurídicas que integran la lista. **Por consiguiente, la Comisión alienta enérgicamente al Gobierno a que siga adoptando todas las medidas necesarias a fin de garantizar que la lista de personas físicas o jurídicas declaradas responsables de haber utilizado mano de obra en condiciones análogas a la esclavitud se publique regularmente.**

b) *Acción sistemática y coordinada.* Recordando que, debido a su complejidad, la lucha contra el trabajo forzoso requiere una acción coordinada y concertada de las autoridades públicas, así como la participación de toda la sociedad civil, la Comisión pidió al Gobierno que comunicara información sobre las actividades de coordinación de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo (CONATRAE) y

sobre la adopción de medidas previstas en el segundo Plan Nacional de Acción para la Erradicación del Trabajo Esclavo (Plan II). El Gobierno indica que, a pesar de las medidas adoptadas desde 1995, el trabajo esclavo persiste en el Brasil, y que es el motivo por el que la lucha contra este fenómeno se ha llevado al nivel de una política estatal. El Gobierno reitera que es esencial sensibilizar acerca de este problema no solamente a las autoridades gubernamentales, sino fundamentalmente a toda la población. La Comisión toma nota de que la CONATRAE, cuyo mandato es acompañar la puesta en marcha del Plan II y proponer medidas a este respecto, ha aprobado el informe final de evaluación de la puesta en marcha de este plan (informe elaborado con la asistencia de la Oficina). Según esta evaluación, cerca del 70 por ciento de los objetivos establecidos en el Plan II se han alcanzado total o parcialmente. En este contexto, la CONATRAE ha publicado una serie de recomendaciones relativas a los seis ejes contenidos en el Plan II (entre ellos la represión, la prevención y la reintegración de las víctimas). La Comisión toma debida nota asimismo de la creación de la plataforma SmartLab, fruto de una iniciativa conjunta del Ministerio Público de Trabajo y de la Oficina. Esta plataforma propone un observatorio de la erradicación del trabajo esclavo y de la trata de personas que reagrupa toda la información contenida en las bases de datos de las diferentes autoridades competentes en la lucha contra el trabajo esclavo, y tiene por objeto favorecer una gestión eficaz de las políticas públicas y de los programas en este ámbito.

La Comisión pide al Gobierno que continúe adoptando las medidas necesarias para lograr todos los objetivos del Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo (Plan II) y para poner en práctica las recomendaciones formuladas a este respecto por la CONATRAE. Pide al Gobierno que proporcione información a este respecto precisando los resultados obtenidos y las dificultades encaradas. Pide asimismo al Gobierno que indique las medidas adoptadas por la CONATRAE con miras a garantizar una acción sistemática, coherente y coordinada de lucha contra el trabajo esclavo en todo el territorio.

c) *Acción del sistema de inspección del trabajo y de la justicia laboral.* La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que reforzara las capacidades del sistema de inspección del trabajo y de la justicia laboral, subrayando el papel clave que desempeña el Grupo Especial de Inspección Móvil (GEFM) en la detección de casos de trabajo esclavo, así como el Ministerio Público de Trabajo que, a través de las acciones que emprende, logra la imposición de importantes multas por las violaciones de la legislación del trabajo, así como indemnizaciones por los perjuicios morales sufridos por los trabajadores y por el perjuicio moral colectivo sufrido por la sociedad. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, desde sus primeras operaciones en mayo de 1995, el GEFM ha liberado a más de 59 000 trabajadores en situación de trabajo esclavo, y que los trabajadores han percibido más de 126 millones de *reais* en concepto de salarios e indemnizaciones debidos. Precisa además que la experiencia adquirida por el GEFM y su *modus operandi* se han presentado en el marco de la formación impartida a las Superintendencias Regionales del Trabajo y del Empleo (SRTE), que actualmente elaboran sus propios programas de lucha contra el trabajo de una persona análoga al trabajo de un esclavo. Las operaciones de la SRTE superan a día de hoy las del GEFM, que actúa con carácter subsidiario cuando las operaciones son urgentes, complejas o peligrosas (54 y 46 por ciento, respectivamente, en 2020). El Gobierno indica asimismo que, a raíz de la adopción del Decreto núm. 1.293/2017, el sistema de inspección del trabajo adoptó en 2018 la directiva núm. 139, que reafirma que las operaciones de inspección encaminadas a erradicar el trabajo esclavo son coordinadas por la Secretaría de Inspección del Trabajo (SIT), y elabora una lista no exhaustiva ni exclusiva de indicadores que deben verificarse en caso de sospecha de trabajo esclavo. El Gobierno señala que, en 2019, se realizaron 272 operaciones que permitieron la liberación de 1 054 trabajadores, 655 de ellos en el sector agrícola. Para 2020, a pesar de las medidas de distanciamiento social vinculadas con la pandemia de COVID-19, las operaciones siguieron su curso, ascendiendo a 276 y a la liberación de 936 trabajadores. Según el informe sobre la acción del sistema de inspección del trabajo en el Brasil para la erradicación del trabajo análogo a la esclavitud, en 2020 el 78 por ciento de los trabajadores liberados estaban ocupados en el sector rural (cultivo de café, producción de carbón vegetal), y se observó un incremento del trabajo esclavo en el sector urbano.

La Comisión toma nota de que la CSI se refiere al desmantelamiento de los mecanismos establecidos en el pasado para luchar contra el trabajo esclavo. La CSI señala en particular la reducción drástica del presupuesto anual asignado por el Gobierno federal para la lucha contra la esclavitud; la falta de recursos de los fiscales del trabajo, que no pueden llevar a cabo las investigaciones en los casos que les presentan, y el déficit de inspectores federales del trabajo. Según la CSI, solo se investiga el 20 por ciento de los casos señalados, y el 45 por ciento de ellos demuestran la existencia de trabajo esclavo. La ANAMATRA plantea exactamente lo mismo al subrayar que, desde 2019, los recortes presupuestarios se han intensificado, y que en 2021 el presupuesto anunciado por las inspecciones para luchar contra el trabajo esclavo es el más bajo desde los siete últimos años, con un recorte del 47,3 por ciento.

La Comisión recuerda que, por su composición interinstitucional (inspectores del trabajo, representantes del Ministerio Público de Trabajo, de la policía federal y del Ministerio Público Federal), el GEFM y ahora las SRTE son un eslabón esencial en la lucha contra el trabajo esclavo, no solamente al liberar a los trabajadores en situación de trabajo forzoso, sino también al reunir las pruebas que servirán para iniciar procedimientos civiles y penales contra los autores de estas prácticas. **Al tiempo que toma nota de ciertas medidas adoptadas, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para tomar las medidas necesarias para asignar al sistema de inspección del trabajo, en particular al GEFM, recursos suficientes, tanto humanos como financieros, para llevar a cabo su misión en todo el territorio, y a que refuerce los medios de acción de los fiscales y las autoridades judiciales del trabajo. Pide al Gobierno también que comunique información sobre las medidas adoptadas en relación con esto, y que precise el número de operaciones realizadas, el número de trabajadores liberados, los sectores afectados y las multas e indemnizaciones impuestas.**

d) *Aplicación de sanciones penales.* La Comisión tomó nota anteriormente de la ausencia de información concreta sobre las decisiones pronunciadas por el sistema judicial federal sobre la base del artículo 149 del Código Penal. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que, entre 2001 y 2020, se iniciaron 951 procedimientos judiciales sobre la base del artículo 149 del Código Penal. La memoria del Gobierno contiene asimismo información sobre siete decisiones judiciales (una en 2010, una en 2017, tres en 2019 y dos en 2020) en las que pronunciaron condenas. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CUT indica que, si bien se han iniciado numerosos procedimientos judiciales sobre la base del artículo 149 del Código Penal, el número de condenas pronunciadas ha sido escaso. La Comisión observa además que, en su memoria de 2021 sobre la situación de los derechos humanos en el Brasil, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) toma nota con preocupación de que, si bien el número de trabajadores liberados desde 1995 y el número de pagos recibidos por estos muestran resultados concretos más bien positivos, la represión en el ámbito penal sigue siendo escasa, al igual que el número de condenas pronunciadas por el delito de «reducción de una persona a una condición análoga a la de esclavo». La Comisión recuerda a este respecto que, de conformidad con el artículo 25 del Convenio, deben aplicarse estrictamente sanciones penales realmente eficaces a las personas que han impuesto trabajo forzoso. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que comunique información precisa sobre el número de casos relativos al artículo 149 del Código Penal que siguen pendientes ante el Ministerio Público Federal, el número de procedimientos judiciales iniciados, el número de condenas pronunciadas y la naturaleza de las penas impuestas. La Comisión pide asimismo al Gobierno que indique las medidas adoptadas para fortalecer la coordinación y la colaboración entre el sistema de inspección del trabajo, la policía, el Ministerio Público de Trabajo y el Ministerio Público Federal en lo que respecta a la recopilación de pruebas que permitan iniciar procedimientos judiciales, juzgar a aquellos de los que se sospecha que han impuesto trabajo forzoso y, si son declarados culpables, imponerles sanciones penales que estén a la altura del delito cometido.**

e) *Protección y reintegración de las víctimas.* La Comisión toma nota de que el Gobierno sigue prestando asistencia de emergencia y asistencia a medio plazo a las personas víctimas de trabajo forzoso, con miras a facilitar su reintegración (en particular mediante la concesión de prestaciones de desempleo correspondientes a tres salarios mínimos). **La Comisión pide al Gobierno que siga adoptando medidas para**

proteger y prestar asistencia a las víctimas de trabajo forzoso y propiciar su reinserción social, y que comunique información detallada sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto. La Comisión pide asimismo al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas para sensibilizar a los trabajadores de las regiones más afectadas por el trabajo forzoso acerca de los riesgos existentes.

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

Camboya

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1969)

Comentario anterior

Artículos 1, 1), 2, 1), y 25 del Convenio. 1. *Trata de personas.* La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que continuara adoptando medidas para garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos en los casos de trata de personas, y que transmitiera información sobre las medidas adoptadas para proteger y asistir a las víctimas de trata.

El Gobierno indica en su memoria que, según el informe de 2019 de la Comisión Nacional contra la Trata (NCCT), se está avanzando en la lucha contra la trata de personas con fines de trabajo forzoso y explotación sexual con respecto a 2018. En 2019, se iniciaron procedimientos judiciales en 103 casos, se dictaron condenas en 63 casos y 140 autores fueron condenados a prisión. Asimismo, el Gobierno afirma que la NCCT realizó 163 cursos de formación, de los que se beneficiaron 6 894 participantes, para reforzar las capacidades de los coordinadores y de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley en lo relativo a cuestiones como la trata de personas, la migración segura y la identificación de víctimas. Además, se celebraron 37 talleres sobre la aplicación de la ley en el ámbito de la trata de personas, que contaron con 3 160 participantes.

El Gobierno también se refiere a la adopción del Plan estratégico nacional de lucha contra la trata de personas 2019-2023, en base al cual se compromete a proteger a las víctimas de trata y a ampliar el acceso a la información y a los servicios sociales, incluidos el apoyo psicológico, la asistencia jurídica, el apoyo financiero y la asistencia en materia de empleo y documentación, con el fin de fomentar su integración a largo plazo. La Comisión observa a este respecto que el Plan Estratégico Nacional 2019-2023 consta de cuatro objetivos estratégicos, a saber: i) reforzar la cooperación; ii) promover la prevención; iii) fomentar la aplicación de la ley, y iv) mejorar la protección de las víctimas.

Además, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales del 18 de mayo de 2022, el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas expresó su preocupación por las informaciones que apuntan a una insuficiente protección de las víctimas de trata, a pesar de los considerables esfuerzos para eliminar la trata de personas (CCPR/C/KHM/CO/3, párrafo 30). **La Comisión alienta al Gobierno a proseguir sus esfuerzos para prevenir y combatir la trata de personas y le pide que siga proporcionando información sobre el número de casos de trata descubiertos e investigados, así como sobre el número de condenas dictadas y las penas impuestas a los autores. La Comisión espera que el Gobierno adopte las medidas necesarias para alcanzar los cuatro objetivos estratégicos del Plan estratégico nacional de lucha contra la trata de personas 2019-2023 y le pide que proporcione información sobre la evaluación de las medidas adoptadas, los resultados obtenidos, así como las dificultades que se hayan encontrado. Por último, la Comisión pide al Gobierno que persista en sus esfuerzos para ofrecer asistencia y protección a las víctimas de trata, y que indique las medidas adoptadas a este respecto y el número de víctimas que se hayan beneficiado de dichas medidas.**

2. *Vulnerabilidad de los trabajadores migrantes a las condiciones de trabajo forzoso.* La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que continuara realizando esfuerzos para evitar que los trabajadores migrantes de Camboya fueran víctimas de prácticas y condiciones abusivas que pudieran equivaler a trabajo forzoso en los países de acogida, como Tailandia y Malasia. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que firmó dos memorándums de entendimiento y un acuerdo bilateral sobre fuerza de

trabajo y trata de personas con Tailandia, principal país de destino. También firmó el memorándum de entendimiento sobre la contratación y el empleo de trabajadores y el memorándum de entendimiento sobre la contratación y el empleo de trabajadores domésticos con Malasia. Además, afirma que los dos Gobiernos están colaborando estrechamente para finalizar los procedimientos operativos normalizados relativos a los trámites de envío de trabajadores migrantes camboyanos a Malasia. El Gobierno comunica que en 2020 había 1 220 197 trabajadores migrantes camboyanos en Tailandia y que, gracias al comité para ofrecer la legalización a los trabajadores camboyanos que residen y trabajan en Tailandia, aproximadamente 1,07 millones de trabajadores migrantes obtuvieron hasta junio de 2018 la documentación legal requerida para residir y trabajar en Tailandia.

El Gobierno también señala que en 2020 se llevaron a cabo 12 inspecciones en agencias de contratación privadas, se formularon advertencias en dos agencias privadas y a una se le revocó su autorización de explotación. El Ministerio de Trabajo y Formación Profesional recibió 21 quejas de trabajadores migrantes, resolvió 14 casos, se cancelaron 4 casos y 3 están en curso. El Gobierno también se refiere a la adopción de la Política de Migración Laboral de Camboya 2019-2023, que tiene tres objetivos principales, concretamente, el refuerzo de la gobernanza de la migración, la protección y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes y la vinculación de la migración laboral con el desarrollo socioeconómico. En este marco, el Gobierno se coordinará y colaborará con Myanmar, la República Democrática Popular Lao y Tailandia con vistas a elaborar un contrato de trabajo normalizado para los trabajadores migrantes del sector pesquero. Además, el Gobierno ha nombrado a varios agregados laborales en países de destino, como Tailandia, Malasia, la República de Corea y el Japón, para promover y proteger los derechos de los trabajadores migrantes, entre otras cosas garantizando su protección frente a la explotación laboral y la discriminación, y ayudándoles en lo relativo a los contratos de trabajo, las condiciones laborales, la documentación legal y la protección social.

La Comisión también toma nota de que, según la evaluación rápida de las repercusiones sociales y sanitarias de la COVID-19 entre los trabajadores migrantes que regresan a Camboya del Fondo del Secretario General de las Naciones Unidas para la Respuesta y Recuperación ante la COVID-19, el 14,7 por ciento de los encuestados habían experimentado alguna forma de maltrato laboral, como retención de salarios, falsas promesas, horas de trabajo excesivas, retención de documentos de identidad o de viaje y maltrato psicológico.

Al tiempo que toma debida nota de las medidas adoptadas por el Gobierno para mejorar la protección de los trabajadores migrantes camboyanos y evitar que se vean envueltos en prácticas y condiciones de trabajo abusivas que puedan equivaler a trabajo forzoso, la Comisión pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos en la materia. La Comisión pide al Gobierno que continúe transmitiendo información sobre las medidas adicionales que haya tomado a este respecto y, en particular, con miras a: i) ofrecer formación e información a las personas que estén pensando en migrar sobre los canales de contratación regulares y seguros, los derechos laborales y los riesgos relativos al trabajo forzoso que entraña la migración; ii) garantizar que los trabajadores migrantes tengan acceso a mecanismos de denuncia para hacer valer sus derechos cuando se enfrentan a explotación y a prácticas abusivas y que reciban protección e indemnizaciones, y iii) incrementar el número de inspecciones conducidas para supervisar las agencias de contratación y colocación. Le pide que proporcione información sobre el número de trabajadores migrantes a los que se haya brindado asistencia y acerca de los abusos detectados.

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

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1999)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

Artículo 1, a) del Convenio. Sanciones que conllevan la obligación de trabajar como castigo por expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. Al observar que las penas de prisión conllevan una obligación de trabajar de conformidad con el artículo 68 de la Ley sobre Prisiones, de 2011, la Comisión se refirió anteriormente a una serie de disposiciones de la legislación nacional que prevén penas de prisión por determinadas actividades, que entran en el ámbito de aplicación del *artículo 1, a)* del Convenio y, por lo tanto, guardan relación con la aplicación del Convenio. La Comisión expresó su profunda preocupación por las detenciones y los enjuiciamientos de miembros de partidos de la oposición, representantes de ONG, afiliados sindicales y defensores de los derechos humanos, y deploró el encarcelamiento (que conlleva trabajo penitenciario obligatorio) de miembros del Partido para el Rescate Nacional de Camboya (CNRP), que fue disuelto en noviembre de 2017.

La Comisión pidió al Gobierno que examinara las siguientes disposiciones de la legislación nacional e instó al Gobierno a que garantizara que no se impongan penas que conlleven trabajo obligatorio en virtud de estas disposiciones a las personas que expresen determinadas opiniones políticas o que manifiesten oposición ideológica al orden político, económico o social establecido:

- i) el artículo 42 de la Ley sobre Partidos Políticos, en su forma enmendada de 2017, en virtud del cual se castigan con penas de prisión de hasta un año varios delitos relacionados con la administración o la gestión de un partido político que ha sido disuelto, o cuyas actividades han sido suspendidas por un tribunal, o cuya inscripción en el registro ha sido denegada;
- ii) los artículos 494 y 495 sobre incitación a alterar la seguridad pública por medio de discursos, escritos, imágenes o cualquier comunicación audiovisual en público o para el público; el artículo 522 (sobre publicación de comentarios para presionar ilegalmente a las autoridades judiciales); y el artículo 523 (sobre la desacreditación de las decisiones judiciales) del Código Penal de 2009;
- iii) los artículos 305-309 del Código Penal de 2009 sobre difamación pública e insultos, y
- iv) las disposiciones del Código Penal relativas a los insultos y las críticas al Rey (artículo 445 y artículo 437 *bis*, introducidos en 2018).

El Gobierno indica en su memoria que la libertad de los ciudadanos de expresarse pacíficamente y de participar en política está consagrada en la legislación nacional. Afirma que todo ciudadano puede apoyar libremente a cualquier partido político sin ser objeto de discriminación, excepto en el caso de que se incurra en delito. Señala que el Gobierno no está facultado para disolver un partido político; solo el Tribunal Supremo tiene autoridad para hacerlo. Además, afirma que en el artículo 42 de la Ley sobre Partidos Políticos, en su forma enmendada, se establece una definición precisa en cuanto a la sanción para toda persona que «continúe administrando o dirigiendo un partido político que el Tribunal Supremo haya disuelto definitivamente». Añade que, según el Código Penal, el acto de criticar las comunicaciones y sentencias del Tribunal con el objetivo de causar disturbios o poner en peligro las instituciones del Gobierno camboyano y de no respetar una sentencia del Tribunal se considera delito. En cuanto a la Ley sobre ciberdelincuencia, el Gobierno indica que se ha pospuesto la aprobación del proyecto de ley debido a la pandemia de COVID-19 y que los debates sobre dicho proyecto de ley siguen en curso.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales de 2022 el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas expresó su preocupación por: i) la persistente violación de la libertad de expresión, y en particular por las informaciones relativas al cierre de medios de comunicación; al bloqueo de sitios web críticos con el Gobierno, y al recurso a acciones judiciales de carácter penal contra periodistas y defensores de los derechos humanos; ii) los casos de detención y encarcelamiento de manifestantes; iii) la disolución, en noviembre de 2017, del CNRP, y de otros tres partidos de la oposición

en 2021; iv) las amenazas, el acoso, las detenciones arbitrarias y los juicios colectivos a los que se enfrentan los miembros de la oposición, y v) la persistente falta de una judicatura independiente e imparcial (CCPR/C/KHM/CO/3, párrafos 20, 32, 34, 36 y 38). A este respecto, la Comisión también toma nota de la información contenida en un comunicado de prensa del 29 de junio de 2022 emitido por varios expertos de las Naciones Unidas, según la cual en junio de 2022 se condenó en un juicio colectivo a al menos 43 acusados, vinculados al CNRP, por cargos de conspiración e incitación; se les impusieron penas de hasta ocho años de prisión. Los expertos de las Naciones Unidas destacaron la existencia de deficiencias judiciales en estos juicios políticos y la falta de pruebas sólidas que respaldaran los cargos.

La Comisión también toma nota de la preocupación de los expertos en derechos humanos de las Naciones Unidas, expresada en unas declaraciones del 24 de agosto de 2021, en relación con los artículos 494 y 495 del Código Penal, de que estos se están aplicando sistemáticamente para atacar y condenar a defensores de los derechos humanos. Además, el Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Camboya destacó, en un comunicado de prensa de fecha 6 de octubre de 2021, la intolerancia hacia las críticas publicadas en línea sobre la respuesta ante la crisis de la COVID-19, que había dado lugar en 2021 a varias detenciones y enjuiciamientos, al encarcelamiento de 25 defensores de los derechos humanos, la condena de nueve figuras políticas de la oposición a penas de prisión de hasta veinticinco años, y la denuncia de 50 casos de acoso a periodistas.

La Comisión **deplora profundamente** que se sigan recurriendo a las disposiciones de la legislación nacional para detener, enjuiciar y condenar a defensores de los derechos humanos, miembros de la oposición y periodistas que expresan opiniones políticas o que manifiestan oposición ideológica al orden político, social o económico establecido, lo cual da lugar a la imposición de penas de prisión que conllevan trabajo penitenciario obligatorio. La Comisión recuerda que, aunque algunas condenas se hayan dictado de conformidad con la legislación en vigor, pueden entrar en el ámbito de aplicación del Convenio y, por tanto, ser contrarias a este en la medida en que permiten que se obligue a trabajar a personas por tener o expresar determinadas opiniones políticas o ideológicas. La Comisión subraya que la ley puede imponer limitaciones a los derechos y las libertades de expresión, que deben entenderse como salvaguardias normales para evitar que se haga un mal uso de los mismos (por ejemplo, el propósito de garantizar el debido reconocimiento y respeto de los derechos y las libertades de terceros o de satisfacer las justas exigencias del orden público). Sin embargo, estas limitaciones deben cumplir normas estrictas de examen en lo que respecta a su justificación y ámbito de aplicación, y la definición de los delitos en las leyes pertinentes no debe ser tan amplia como para dejar margen a que la judicatura imponga sanciones que entrañen trabajo obligatorio como castigo por la expresión de opiniones políticas o ideológicas (véase también el [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafos 302-304).

La Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte medidas inmediatas y eficaces para garantizar que no se castigue a las personas que expresen determinadas opiniones políticas o que manifiesten oposición ideológica al orden establecido, como los miembros de la oposición, los defensores de los derechos humanos y los periodistas, con sanciones penales que impliquen trabajo obligatorio, y en particular trabajo penitenciario obligatorio. Asimismo, insta al Gobierno a que revise la redacción del artículo 42 de la Ley sobre Partidos Políticos, así como la de los artículos 445, 437 bis, 494, 495, 522 y 523 del Código Penal, para restringir claramente el ámbito de aplicación de estas disposiciones a las situaciones relacionadas con el uso de la violencia o la incitación a la violencia, o para suspender las sanciones que conlleven trabajo obligatorio, con objeto de garantizar que su aplicación en la práctica no lleve a vulnerar el Convenio. La Comisión también pide al Gobierno que ofrezca formación en la materia a los órganos encargados de la aplicación de la ley. La Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione un ejemplar de las enmiendas al Código Penal de 2018 en las que se tipifica como delito las críticas al Rey, así como información sobre la aplicación práctica de las disposiciones del Código Penal y de la Ley sobre Partidos Políticos mencionadas anteriormente, describiendo los hechos que dieron lugar a las condenas y la naturaleza de las sanciones impuestas. La Comisión expresa la firme esperanza de que se

redacte y aplique el proyecto de ley sobre ciberdelincuencia teniendo en cuenta los principios expuestos anteriormente y las obligaciones del Gobierno contraídas en virtud del Convenio.

Artículo 1, d) del Convenio. Castigo por participar en huelgas. La Comisión tomó nota anteriormente de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) según las cuales se condenó a Van Narong y Pel Voeun, dos miembros de la Confederación del Trabajo de Camboya (CLC), a penas de prisión por delito menor y difamación maliciosa en virtud de los artículos 311 y 312 del Código Penal, tras participar en una protesta por el despido de sindicalistas y tras haber presentado una denuncia contra dos trabajadores por violencia. Asimismo, tomó nota de la detención y el enjuiciamiento de cuatro dirigentes de la Federación Sindical por la Amistad de los Trabajadores por haber organizado una huelga ilegal, haber interrumpido el tráfico y haber alterado el orden público. La Comisión pidió al Gobierno que indicara las disposiciones legislativas y los argumentos de hecho en los que se basaron la detención y el enjuiciamiento de las personas mencionadas.

El Gobierno indica que se condenó a Van Narong y Pel Voeun por delito menor y difamación maliciosa y que las acusaciones de violencia formuladas por ellos eran falsas. En cuanto a la detención y el enjuiciamiento de los cuatro dirigentes de la Federación Sindical por la Amistad de los Trabajadores, el Gobierno señala que comunicará a la Comisión toda novedad relativa a este caso. Además, el Gobierno puntualiza que se somete a juicio a los individuos por los delitos que han cometido y que los sindicalistas no gozan de ningún privilegio de impunidad.

La Comisión toma nota de que el 5 de enero de 2022 varios expertos en derechos humanos de las Naciones Unidas se refirieron en un comunicado de prensa a la detención y el encarcelamiento de al menos 29 dirigentes y activistas sindicales de casinos durante una huelga, de los cuales nueve han sido acusados hasta ahora de incitación a cometer un delito grave en virtud de los artículos 494 y 495 del Código Penal y permanecen detenidos, mientras que los demás han sido puestos en libertad. Asimismo, la Comisión toma nota de las preocupaciones expresadas por expertos de derechos humanos de las Naciones Unidas en un comunicado de prensa del 16 de febrero de 2022 en relación con las medidas adoptadas en el marco de la pandemia de COVID-19, a las que se recurre para imponer restricciones a los participantes en huelgas legítimas y pacíficas. Dichos expertos consideraron que estas restricciones eran injustificadas, innecesarias y desproporcionadas.

La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que la aplicación de las disposiciones legislativas no conduzca en la práctica a la imposición de sanciones que conlleven trabajo obligatorio (y en particular, trabajo penitenciario obligatorio) a los trabajadores por el mero hecho de organizar huelgas o de participar de manera pacífica en estas, de conformidad con el artículo 1, d) del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que aporte información sobre los progresos realizados a este respecto. Asimismo, la Comisión solicita al Gobierno que proporcione un ejemplar de la decisión judicial relativa a los cuatro dirigentes de la mencionada Federación Sindical por la Amistad de los Trabajadores.

A la luz de la situación descrita anteriormente, la Comisión se ve obligada a observar que no ha habido progreso en relación con la protección de la libertad de expresión en Camboya y que los activistas que se oponen al sistema político, periodistas, defensores de derechos humanos y activistas de las redes sociales que expresan oposición o criticismo hacia las autoridades son condenadas y sancionadas bajo distintas disposiciones de la legislación nacional, incluyendo el Código Penal. La Comisión deplora profundamente el uso persistente de disposiciones de la legislación nacional, incluyendo el Código Penal, para perseguir y condenar a personas que expresan opiniones políticas u opiniones ideológicamente opuestas al sistema político, económico y social, llevando a la imposición de penas de prisión que incluyen trabajo penitenciario obligatorio. La Comisión considera que este caso cumple con los criterios establecidos en el párrafo 114 de su Informe General a fin de ser llevado ante la Conferencia.

[Se solicita al Gobierno que transmita información completa en la 111.ª reunión de la Conferencia y que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2023].

Chad

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (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.

Artículo 2, 2), a), del Convenio. Trabajo de interés general impuesto en el marco del servicio militar obligatorio. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, de conformidad con el artículo 14 de la Ordenanza núm. 001/PCE/CEDNACVG/91, de 1991, que establece la reorganización de las fuerzas armadas en el marco del servicio militar obligatorio, los llamados a filas que son aptos para el servicio se dividen en dos grupos, uno de los cuales permanece a disposición de las autoridades militares durante dos años y puede ser llamado a realizar trabajos de interés general por orden gubernamental. La Comisión recordó que, para ser excluidos del campo de aplicación del Convenio y no ser considerados como trabajo forzoso, los trabajos o servicios que se exijan en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio deben tener un carácter puramente militar. Por consiguiente, pidió al Gobierno que adoptara medidas para modificar las disposiciones del artículo 14 antes mencionado y tomó nota de que el Gobierno indicaba que estas disposiciones se pondrían en conformidad con el Convenio.

El Gobierno señala de nuevo en su memoria que adoptará las medidas necesarias para poner las disposiciones del artículo 14 de la Ordenanza núm. 001/PCE/CEDNACVG/91 en conformidad con el Convenio. Por otra parte, la Comisión toma nota de que el artículo 14 de la Ordenanza de 1991 que establece la reorganización de las fuerzas armadas se ha incorporado al artículo 32 de la Ley núm. 012/PR/2006, de 10 de marzo de 2006, por la que se establece la reorganización de las fuerzas armadas y de seguridad.

La Comisión **lamentó** tomar nota de que, a pesar de las solicitudes que realiza a este respecto desde hace muchos años, aún no se han adoptado medidas para poner las disposiciones de las leyes sobre el servicio militar obligatorio de conformidad con el Convenio. **La Comisión insta al Gobierno a modificar los textos que determinan las reglas aplicables al servicio militar obligatorio a fin de que los trabajos o los servicios impuestos en el marco de dicho servicio militar sean de carácter puramente militar, y no trabajos de interés general, de conformidad con el artículo 2, 2), a) del Convenio. Asimismo, le pide que transmita copia de los textos actualmente en vigor que rigen el servicio militar obligatorio. Por último, la Comisión pide al Gobierno que comunique informaciones sobre el número de personas que realizan trabajos de interés general por orden gubernamental y sobre la naturaleza de esos trabajos.**

Artículo 2, 2), c). Trabajo impuesto por una autoridad administrativa. Desde hace muchos años, la Comisión señala a la atención del Gobierno la necesidad de modificar o derogar el artículo 2 de la Ley núm. 14, de 13 de noviembre de 1959, por el que se autoriza al Gobierno a tomar medidas administrativas de alejamiento, internamiento o expulsión de las personas cuyos comportamientos son peligrosos para el orden y la seguridad públicos, que permite a las autoridades administrativas imponer trabajo a las personas que son objeto de una medida de prohibición de residencia y que hayan cumplido su condena. Este artículo prevé que las personas a las que se hubiese impuesto una condena penal que implique una prohibición de residencia podrán ser utilizadas para trabajos de interés público durante un tiempo cuya duración será fijada por decreto del Primer Ministro.

La Comisión **lamentó** tomar nota de que en su memoria el Gobierno reitera que adoptará las medidas necesarias para modificar o derogar el artículo 2 de la Ley núm. 14 de 1959 antes citada, sin informar de que se hayan realizado progresos a este respecto. La Comisión recuerda que, en virtud del *artículo 2, 2), c)* del Convenio, el trabajo obligatorio que se exija a personas condenadas no se considerará trabajo forzoso cuando se exija como consecuencia de una condena pronunciada por sentencia judicial, en determinadas condiciones. **Por consiguiente, la Comisión insta firmemente al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para que las personas que son objeto de una medida de prohibición de residencia y que hayan cumplido su pena no sean condenadas a trabajos de interés público por una autoridad administrativa, modificando o derogando el artículo 2 de la Ley núm. 14 de 13 noviembre de 1959. Mientras tanto, pide al Gobierno que comunique información sobre la aplicación práctica del artículo 2 de la Ley núm. 14 de 1959, en particular sobre el número de condenas que se han impuesto en virtud de este artículo.**

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.

Costa Rica

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1960)

Protocolo de 2024 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (ratificación, 2016)

[Comentario anterior](#)

La Comisión saluda la ratificación por parte de Costa Rica del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. ***La Comisión espera que el Gobierno proporcione oportunamente informaciones detalladas sobre su aplicación, de conformidad con el [formulario de memoria adoptado por el Consejo de Administración](#).***

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) recibidas el 31 de agosto de 2021 y de la respuesta del Gobierno al respecto.

Artículos 1, 1), 2, 1) y 25 del Convenio. Trabajo forzoso en las plantaciones. Trata de trabajadores nicaragüenses con fines de explotación laboral. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CTRN se refiere a la situación de trabajadores nicaragüenses en las plantaciones, en su mayoría indocumentados, que son víctimas de la trata de personas para ser llevados como mano de obra a las plantaciones de piña y caña de azúcar. La CTRN precisa que dichos trabajadores son reclutados por contratistas, quienes les entregan cédulas de identidad falsas y les ofrecen condiciones de trabajo que no se cumplen en la realidad, llegando a trabajar hasta 12 horas diarias, sin seguridad social y sin condiciones de salud y seguridad en el trabajo. Algunos trabajadores no reciben el salario prometido y por ello no tienen dinero ni para comer ni para pagar el viaje de regreso a Nicaragua. Además, en ciertos casos, estos no denuncian la situación por temor a ser deportados.

La Comisión observa que, en su respuesta a las observaciones de la CTRN, el Gobierno no proporciona informaciones específicas respecto a la situación de los trabajadores migrantes nicaragüenses. Sin embargo, la Comisión toma debida nota de las distintas medidas adoptadas para fortalecer el marco legal e institucional para luchar contra la trata de personas a las cuales se refiere en su solicitud directa. Toma nota en particular de la creación de grupos de trabajo «enlaces», por parte del Ministerio Público y la policía judicial y administrativa, en las zonas con mayor vulnerabilidad, identificadas como zonas fronterizas y de menor desarrollo socioeconómico, para dar seguimiento y atención a la detección de casos de trata de personas.

Teniendo en cuenta la situación de vulnerabilidad frente a la trata de personas con fines de explotación laboral en la que podrían encontrarse muchos trabajadores nicaragüenses indocumentados, la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para: i) asegurar que la inspección del trabajo pueda llevar a cabo visitas de inspección en las plantaciones donde exista mayor presencia de trabajadores nicaragüenses; ii) reforzar la cooperación entre la policía, el Ministerio Público, en particular la Fiscalía Especializada en el Delito de Trata de Personas, y la inspección del trabajo para prevenir, identificar e investigar posibles situaciones de trata de personas nicaragüenses con fines de explotación laboral en las plantaciones de piña y azúcar; iii) facilitar su acceso a mecanismos legales para hacer valer sus derechos, y iv) brindarles asistencia y protección integral inmediata independientemente de su estatus migratorio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada al respecto y se remite además a sus comentarios bajo el Convenio sobre la inspección de trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).

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

Eritrea

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 2000)

Comentario anterior

Artículos 1, 1) y 2, 1) del Convenio. Servicio nacional obligatorio. Desde hace algunos años, tanto la Comisión como la Comisión de Aplicación de Normas (en 2015 y 2018) han instado al Gobierno a revisar la Proclamación sobre el Servicio Nacional (núm. 82, de 1995), que establece un sistema de participación obligatoria en el servicio nacional para todos los ciudadanos de edades comprendidas entre los 18 y los 50 años, que va más allá de las excepciones autorizadas por el Convenio. El servicio nacional obligatorio incluye el servicio nacional activo y el servicio en la reserva de las fuerzas armadas. El servicio nacional activo, que se refiere a todos los ciudadanos de 18 a 40 años, se divide en dos periodos: seis meses de servicio militar activo en el Centro de Entrenamiento de Servicio Nacional, y 12 meses de servicio militar activo y de trabajos de desarrollo en las fuerzas militares (artículo 8). En virtud del artículo 5 de la Proclamación, además de los objetivos militares, el servicio nacional comprende «potenciar el desarrollo económico del país». La Comisión tomó nota asimismo de que, en la práctica, el reclutamiento de todos los ciudadanos durante un periodo indeterminado se ha institucionado a través de su participación en diferentes programas. La Comisión tomó nota de que el Gobierno indica que el servicio nacional era una medida necesaria para la autodefensa en el contexto del conflicto armado con Etiopía, pero que se estaban adoptando medidas para empezar a desmovilizar a los reclutas. La Comisión saludó el acuerdo de paz concluido entre Etiopía y Eritrea en 2018, y pidió al Gobierno que garantizara que el trabajo realizado por los ciudadanos en el marco del servicio nacional obligatorio se limitara a un trabajo puramente militar, y que su duración respondiera únicamente a las exigencias de la situación.

La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, ha tenido lugar una desmovilización a gran escala en el contexto del servicio nacional, en especial para las mujeres y otros sectores de la sociedad, por lo que se ha desmovilizado a numerosos reclutas, que en la actualidad están en el servicio civil y reciben un salario adecuado. A la mayoría de los reclutas del servicio nacional se les atribuyen funciones en el servicio civil u otros sectores públicos, y a día de hoy no existe un servicio nacional más allá de la duración establecida de dieciocho meses. La Comisión toma nota asimismo de que, según indica el Gobierno, aunque se concluyó un acuerdo de paz con Etiopía, el Frente de Liberación Popular de Trigré (TPLF) plantea amenazas para la soberanía del país respecto de las cuales Eritrea está obligada a defender su integridad territorial. Por este motivo, se podría pedir a los reclutas que realicen actividades militares en circunstancias explícitas en situaciones de emergencia.

La Comisión observa además que, en su informe de 6 de mayo de 2022, el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Eritrea indica, en relación con el programa de servicio nacional que: i) aunque el acuerdo de paz de 2018 con Etiopía trajo consigo la esperanza de que se reformara el programa de servicio nacional, no dio lugar a una desmovilización y tampoco se introdujeron cambios sustanciales; ii) a raíz de la participación de las fuerzas eritreas en la guerra en Etiopía, el Gobierno ha justificado el reclutamiento indefinido como necesario para defender al país contra el TPLF; iii) en el marco del programa del servicio nacional, se ha sometido a miles de ciudadanos a un sistema de trabajo forzoso patrocinado por el Gobierno, que les obliga a trabajar por un salario exiguo, sin poder elegir la profesión o el lugar de trabajo, y iv) a los desertores y los prófugos se les detiene sistemáticamente imponiéndoles castigos severos, y a menudo son objeto de tortura y tratos inhumanos o degradantes (A/HRC/50/20 párrafos 23, 31 y 22).

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que la información mencionada anteriormente apunta al restablecimiento de la movilización de ciudadanos durante periodos indefinidos de tiempo, y que no ha tenido lugar ninguna reforma de la Proclamación sobre el Servicio Nacional (núm. 82, de 1995) a fin de limitar la naturaleza de las actividades que se obliga a realizar a los reclutas en el marco del servicio nacional activo. En relación con esto, la Comisión subraya que, para ser excluido de la definición de trabajo forzoso, el trabajo obligatorio exigido en el marco del servicio nacional activo debe

limitarse a un trabajo de carácter puramente militar (servicio militar obligatorio) o a actividades encaminadas a hacer frente a situaciones excepcionales, tales como una guerra o un desastre natural. En ambos casos, las condiciones y la duración del trabajo deberían responder estrictamente a las exigencias de la situación. La Comisión reitera que las excepciones previstas en el *artículo 2, 2), a) y d)* del Convenio no permiten a los Gobiernos recurrir a las obligaciones del servicio nacional para obligar a los ciudadanos a participar en los trabajos o programas de desarrollo o a desempeñar funciones civiles en los servicios públicos. Esto también constituye una violación del *artículo 1, b)* del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), que prohíbe la utilización del trabajo forzoso «como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico».

La Comisión recuerda que, en el contexto de la misión consultiva técnica de la OIT que tuvo lugar en Eritrea en julio de 2018, el Gobierno indicó que el servicio nacional era fundamental para garantizar el desarrollo del país y su existencia, pero que estaba abierto a cooperar con la OIT a fin de garantizar la aplicación efectiva del Convenio, en particular prosiguiendo con el proceso de desmovilización.

Al tiempo que reconoce las preocupaciones actuales del país en materia de seguridad, la Comisión insta una vez más al Gobierno a reformar su servicio nacional con miras a garantizar que: i) el trabajo exigido a los reclutas se limite al reclutamiento militar, o a un trabajo de carácter puramente militar, o a actividades encaminadas a hacer frente a situaciones excepcionales, como una guerra o un desastre natural, y ii) en la práctica, la duración y las condiciones de dicho trabajo respondan específicamente a las exigencias de la situación. La Comisión pide asimismo al Gobierno que garantice que la asignación de personas en el marco de las obligaciones del servicio nacional para desempeñar funciones del servicio civil tenga lugar de manera voluntaria. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT 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: 2000)

Comentario anterior: [observación](#) y [solicitud directa](#)

Artículo 1, a) del Convenio. Sanciones que conllevan trabajo obligatorio como castigo por tener o expresar opiniones políticas o manifestar oposición ideológica al orden político, social, o económico establecido. Durante años, la Comisión ha pedido al Gobierno que adopte las medidas necesarias para revisar las disposiciones legislativas que figuran a continuación, que podrían conducir a la imposición de penas de prisión, las cuales conllevan trabajo penitenciario obligatorio de conformidad con el artículo 110, 1) del Código Penal Transitorio, por actos a través de los cuales los ciudadanos pueden expresar opiniones políticas u opiniones opuestas al orden político establecido.

De la Proclamación sobre la Prensa núm. 90/1996:

- el artículo 15,3), con arreglo al cual una persona que imprima o reimprima una publicación o un diario eritreo que no haya sido autorizado, o cuya impresión o reimpresión esté prohibida, podrá ser castigada con una pena de prisión de entre seis meses y un año, o con una multa;
- el artículo 15,4), de conformidad con el cual una persona que imprima o difunda una publicación o un diario cuyo ingreso en Eritrea haya sido prohibido o no haya sido autorizado podrá ser castigada con una pena de prisión de entre seis meses y un año, o con una multa, y
- el artículo 15,10), conforme al cual el jefe de redacción y el periodista que perturben la paz general publicando noticias inexactas podrán ser castigados con penas de prisión que abarcan desde una mera pena de prisión hasta la cadena perpetua.

De la Proclamación núm. 73/1995, Proclamación para normalizar y articular legalmente las instituciones y actividades religiosas:

- artículo 3, 3), leído conjuntamente con el artículo 11,2), conforme al cual el autor de una publicación religiosa que interfiera directa o indirectamente con la política gubernamental y

cause agitación pública podrá ser castigado con una multa o una pena de prisión de hasta dos años, o ambas.

La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera en su memoria que la expresión de opiniones o creencias políticas no se considera un delito en Eritrea, y está garantizada por el artículo 8 del Código Civil Transicional y solo está sujeta a las restricciones impuestas por la legislación para el respeto de los derechos de los demás y de la moral. El Gobierno indica asimismo que el artículo 404 del Código Civil Transicional reconoce el derecho a constituir asociaciones, que la libertad religiosa también está garantizada por la legislación, y que no se injerirá en su ejercicio, siempre y cuando no se utilice con fines políticos y no atente contra el orden público o la moral. La Comisión observa que el Gobierno subraya que no se ha condenado ni sancionado arbitrariamente con trabajo penitenciario a ninguna persona por expresar su opinión o creencias políticas contrarias al Gobierno.

En relación con esto, la Comisión toma nota de que, en su informe de junio de 2022, el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Eritrea se refiere a la represión sistemática, prolongada y arbitraria de miles de personas que expresan opiniones contrarias o percibidas como opuestas al régimen (incluidos dirigentes y miembros de grupos religiosos, miembros de la oposición política, periodistas, activistas y prófugos del Servicio Nacional), sin que se respeten las garantías del debido proceso (A/HRC/50/20, párrafos 39 y 43). Si bien la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que está totalmente en desacuerdo con los informes de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos, observa que las preocupaciones expresadas por el Relator Especial de las Naciones Unidas también han sido compartidas por otras entidades de las Naciones Unidas, incluido el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en su Resolución de junio de 2017 (A/HRC/35/L.13/Rev.1 párrafo 6) y el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en sus observaciones finales de 2019 (CCPR/C/ERI/CO/1, párrafo 39). Más recientemente, en su Resolución de 30 de junio de 2022, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas instó al Gobierno a que redoblara sus esfuerzos para proteger y hacer realidad los derechos a la libertad de religión o de creencias, de reunión pacífica, de asociación, de opinión y expresión, incluidos los de los miembros de la prensa (A/HRC/50/L.19, párrafo 5).

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de la información arriba mencionada, que pone de relieve que, al parecer, las personas que expresan opiniones y creencias opuestas al orden político establecido continúan siendo objeto de arresto y detención. La Comisión recuerda una vez más que el artículo 1, a) del Convenio protege a las personas que expresan opiniones políticas o manifiestan oposición ideológica al orden político, social o económico establecido, prohibiendo su castigo con sanciones que conllevan trabajo obligatorio, incluidas penas de prisión que entrañan trabajo obligatorio. La Comisión observa que las disposiciones indicadas de la Proclamación sobre la Prensa núm. 90/1996 y la Proclamación núm. 73/1995 se han redactado en términos generales, y que su ámbito de aplicación no se limita a las situaciones de violencia o de incitación a la violencia, por lo que permiten su aplicación a las personas que, de una manera pacífica, expresen opiniones políticas o manifiesten oposición ideológica al orden político establecido.

Por consiguiente, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para revisar los artículos 15, 3), 4) y 10) de la Proclamación sobre la Prensa núm. 90/1996, y el artículo 3,3) de la Proclamación núm. 73/1995, a fin de garantizar que ambas, en la legislación y en la práctica, no permitan que pueda imponerse trabajo penitenciario obligatorio a las personas que, de una manera pacífica, expresen opiniones políticas o manifiesten oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. Entretanto, la Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre la aplicación en la práctica de las disposiciones arriba mencionadas.

Artículo 1, b). Servicio nacional obligatorio con fines de fomento económico. Durante años, la Comisión ha instado al Gobierno a reformar su programa obligatorio del Servicio Nacional, que contempla

entre sus objetivos potenciar el fomento económico del país utilizando sus recursos humanos de una manera entrenada y organizada (artículo 5 de la Proclamación sobre el Servicio Nacional núm. 82/1995).

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que todas las formas de trabajo obligatorio realizado en Eritrea cumplen los criterios de los servicios comunales menores en el interés superior de la comunidad, incluidas actividades tales como la reforestación, la conservación del suelo y del agua, así como actividades de reconstrucción, y programas de seguridad alimentaria. Según el Gobierno, estas actividades se limitan a las rigurosamente dictadas por las exigencias de la situación en Eritrea y son indispensables para los medios de sustento de la población en general.

La Comisión toma nota de que los tipos de trabajo indicados por el Gobierno no pueden calificarse como «servicios menores» de corta duración y que, en su lugar, parecen ser actividades de gran escala cuyo beneficiario no es solamente una única comunidad, sino toda la población de un país. Por consiguiente, imponer a los ciudadanos la obligación de realizar tales actividades como parte de su Servicio Nacional obligatorio constituye una manera de movilizar la mano de obra con fines de fomento económico, lo cual está prohibido por el artículo 1, b) del Convenio.

Remitiéndose asimismo a sus comentarios con arreglo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para revisar la Proclamación sobre el Servicio Nacional núm. 82 y a que elimine, tanto en la legislación como en la práctica, la utilización del trabajo obligatorio en el contexto de las obligaciones del Servicio Nacional, que constituye una manera de movilizar la mano de obra con fines de fomento económico. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de personas que, cada año, en el marco de su obligación de Servicio Nacional obligatorio, realizan trabajos que contribuyen al desarrollo económico del país, y sobre la duración de dicho servicio.

Artículo 1, d) del Convenio. Sanciones que conllevan trabajo obligatorio por participar en huelgas. Durante años, la Comisión ha observado que, de conformidad con la Proclamación sobre el Trabajo núm. 118/2001, la participación en huelgas ilícitas se considera una práctica laboral injusta (artículo 119,8)), que puede castigarse con multas, a menos que en ciertos casos las disposiciones del Código Penal prevean sanciones más severas (artículo 144). En el caso de los funcionarios públicos, el hecho de que las obligaciones no se cumplan de una manera adecuada y que ello redunde en perjuicio del público, o la participación en una huelga con la intención de alterar el orden público pueden castigarse con una pena de prisión no superior a tres meses (artículos 412 y 413 del Código Penal Transicional, respectivamente). La Comisión pidió al Gobierno que adoptara medidas para garantizar que, tanto en la legislación como en la práctica, las personas que organizan y participan pacíficamente en una huelga no sean castigadas con penas de prisión, que conllevan trabajo penitenciario obligatorio.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que ningún funcionario ha sido castigado en virtud de los artículos 412 y 413 del Código Penal Transicional. El Gobierno pone de relieve que el artículo 413 solo se aplicará a las personas que participen en huelgas ilícitas y no a los trabajadores que organizan huelgas pacíficas. El Gobierno añade que no se ha enfrentado a experiencias de huelga y que, con independencia de la legalidad de la huelga en cuestión, no se impondrán sanciones a aquellas personas que participen en una huelga de conformidad con lo dispuesto en los artículos 412 y 413 del Código Penal Transicional.

La Comisión recuerda que en todos los casos y con independencia de la legalidad de la huelga de que se trate, ninguna sanción impuesta debería ser desproporcionada a la gravedad de las violaciones cometidas, y que no pueden imponerse sanciones que conllevan trabajo obligatorio por el mero hecho de organizar huelgas o de participar pacíficamente en huelgas.

Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que, tanto en la legislación como en la práctica, no pueda sancionarse a ninguna persona con penas de prisión (que conllevan trabajo penitenciario obligatorio) por participar pacíficamente en una huelga. Entretanto, la Comisión pide al Gobierno que continúe comunicando información sobre la aplicación en

la práctica de los artículos 412 y 413 del Código Penal Transicional, en particular sobre los hechos que han dado lugar a los procedimientos judiciales.

Eswatini

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1978)

Comentario anterior

Artículos 1, 1), 2 y 25 del Convenio. 1. *Desarrollos legislativos.* La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que el Consejo Consultivo Laboral (LAB), de carácter tripartito, finalizó la nueva redacción del proyecto de ley de empleo, tras los comentarios técnicos de la OIT. Señala, en particular, que los artículos 19 a 21 del proyecto de ley de empleo prohíben el trabajo forzoso y el artículo 158, 1), b) establece las sanciones aplicables a los que imponen trabajo forzoso. La Comisión toma nota de que el artículo 19 del proyecto de ley, que se refiere a cinco situaciones en las que el trabajo o servicio impuesto no debe considerarse trabajo forzoso, reproduce, en general, las excepciones previstas en el *artículo 2, 2)* del Convenio. Sin embargo, observa que:

- i) el artículo 19, d) del proyecto de ley establece que «los trabajos comunales que deben ser realizados por un miembro de la comunidad en interés directo de la comunidad y no con fines de lucro» no constituyen trabajo forzoso. A este respecto, la Comisión quiere señalar a la atención del Gobierno que el artículo 19, d) del proyecto va más allá del *artículo 2, 2), e)* del Convenio que exime de sus disposiciones los pequeños trabajos comunales siempre que sean «realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma» y que «la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos» (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 281);
- ii) el artículo 19, e) del proyecto establece que «cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas y culturales normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo» no constituyen trabajo forzoso. A este respecto, la Comisión quiere señalar a la atención del Gobierno que el artículo 19, e) del proyecto va más allá del *artículo 2, 2), b)* del Convenio ya que la excepción de las «obligaciones cívicas normales» prevista en esta disposición del Convenio debe entenderse de forma muy restrictiva, y
- iii) el artículo 158, 1), b) del proyecto establece que «imponer trabajo forzoso, o hacer o permitir que se imponga trabajo forzoso» se castigará con una multa o con una pena de prisión no superior a un año o con ambas sanciones. La Comisión observa que, con arreglo a esta disposición, puede que solo se condene a pagar una multa a la persona que cometa el delito de imponer trabajo forzoso. Recuerda que, en virtud del *artículo 25* del Convenio, la imposición de trabajo forzoso u obligatorio se castigará como delito penal, y 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 (véase Estudio General, párrafo 319).

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en agosto de 2021, el proyecto definitivo de ley de empleo fue presentado al Ministro de Trabajo y Seguridad Social y remitido a la Fiscalía General del Estado. A continuación, el proyecto de ley se remitirá al Consejo de Ministros para su aprobación y al Parlamento para su adopción. El Gobierno señala que está previsto que el proceso legislativo se complete sin más demora, sobre todo teniendo en cuenta el nivel y el alcance de las consultas que se han realizado en el LAB. **Por consiguiente, la Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno tenga en cuenta los comentarios anteriores y adopte las medidas necesarias para garantizar que la versión final del proyecto de ley de empleo se ajuste plenamente a las disposiciones del Convenio, en particular modificando:**

- **el artículo 19, d) y e) del proyecto de ley a fin de limitar el alcance de las exclusiones de la definición de trabajo forzoso: i) a los pequeños trabajos comunales, incluyendo el requisito de consultar a los miembros de la comunidad o a sus representantes directos acerca de la obligación de realizar esos pequeños trabajos comunales, y ii) a las «obligaciones cívicas normales» entendidas de forma muy restrictiva, y**
- **el artículo 158, 1), b) del proyecto de ley para establecer penas de prisión suficientemente disuasorias por la imposición de trabajo forzoso.**

2. *Legislación sobre las obras o los servicios públicos obligatorios.* Durante algunos años, la Comisión ha señalado a la atención del Gobierno el Decreto administrativo núm. 6 de 1998, que prevé el deber de los swazilandeses de obedecer las órdenes que exijan su participación en trabajos obligatorios, por ejemplo, cultivos obligatorios, trabajos contra la erosión del suelo y la construcción, el mantenimiento y la protección de carreteras, cuyo incumplimiento puede castigarse con sanciones severas. Había tomado nota de que, a pesar de que el Gobierno indicaba que este decreto había sido declarado nulo y sin efecto por el Tribunal Supremo de Swazilandia (caso núm. 2823/2000), estas prácticas persistían, ya que estaban arraigadas en el derecho consuetudinario bien establecido e institucionalizado, en particular mediante la práctica consuetudinaria de la *Kuhlehla* (prestar servicios al jefe local o al Rey, tales como arar los campos de los líderes tradicionales) que todavía se utilizaba. La Comisión también señaló que se aplicaban medidas punitivas por negarse a seguir dicha práctica. Aunque tomó nota de la explicación del Gobierno de que esta práctica consuetudinaria no era obligatoria, la Comisión observó que no existía ningún texto que regulase la naturaleza de ese trabajo ni normas que determinasen las condiciones en las que se exigía u organizaba. Pidió al Gobierno que tomara medidas para establecer explícitamente en la legislación el carácter voluntario de la participación en la práctica consuetudinaria de la *Kuhlehla*.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el país tiene un sistema jurídico dual basado en el derecho común romano-holandés escrito y en el derecho tradicional y consuetudinario no escrito, tal como se establece en los artículos 252 y 258 de la Constitución (Ley núm. 1 de 2005). El Gobierno añade que la práctica consuetudinaria de la *Kuhlehla* forma parte del derecho tradicional y consuetudinario no escrito, por lo cual le resulta imposible adoptar un texto que regule esta práctica. Asimismo, el Gobierno señala que, para zanjar esta cuestión, se ha incorporado al proyecto de ley de empleo un nuevo artículo 19, e) a fin de excluir de la definición de «trabajo forzoso» cualquier trabajo que forme parte de las «obligaciones culturales» de los ciudadanos. A este respecto, la Comisión remite a sus comentarios anteriores en relación con el artículo 19, e) del proyecto de ley de empleo. La Comisión toma nota con **preocupación** de que, a pesar de sus solicitudes anteriores al Gobierno de que garantizara el carácter voluntario de la participación en los trabajos realizados conforme a las prácticas consuetudinarias, como la *Kuhlehla*, el Gobierno prevé excluir explícitamente estas prácticas del ámbito de aplicación de la legislación que prohíbe el trabajo forzoso. La Comisión señala a la atención del Gobierno que si las prácticas consuetudinarias, como la *Kuhlehla*, no cumplen los criterios que reúnen las excepciones al trabajo forzoso establecidas en el artículo 2 del Convenio para que puedan considerarse «pequeños trabajos comunales», «obligaciones cívicas» o «casos de emergencia», son incompatibles con el Convenio. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento del Convenio, ya sea asegurando el carácter voluntario de la participación en el trabajo realizado con arreglo a las leyes tradicionales y consuetudinarias, y más concretamente de la participación en la práctica consuetudinaria de la *Kuhlehla*, o limitando el trabajo exigido con arreglo a dichas prácticas a las excepciones del Convenio. Pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier progreso realizado a este respecto. La Comisión también solicita al Gobierno que transmita información sobre el número de personas que han estado trabajando con arreglo a las prácticas consuetudinarias, incluida la práctica de la *Kuhlehla*, así como sobre el tipo y la duración de los servicios realizados.**

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

Etiopía

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1999)

Comentario anterior

Artículo 1, a) del Convenio. Sanciones penales que conllevan trabajo obligatorio como castigo por la expresión de opiniones políticas o ideológicas. Durante varios años, la Comisión se ha estado refiriendo a los siguientes artículos del Código Penal que prevén sanciones penales que conllevan trabajo penitenciario obligatorio en virtud del artículo 111, 1) del Código, en las circunstancias cubiertas por el artículo 1, a) del Convenio:

- artículos 482, 2), y 484, 2): castigo de los cabecillas, organizadores o encargados de sociedades, reuniones y asambleas prohibidas;
- artículo 486, a): alentar al público a través de rumores falsos, y
- artículo 487, a): realizar, proferir, difundir o proclamar consignas sediciosas o amenazantes o mostrar imágenes de naturaleza sediciosa o amenazante en cualquier lugar público o reunión pública (manifestaciones sediciosas).

Asimismo, la Comisión se refirió a la amplia definición de terrorismo y a la referencia a «alentar el terrorismo» en virtud del artículo 6 de la Proclama antiterrorista núm. 652/2009, según el cual cualquier persona que «publique o haga publicar una declaración que pueda ser entendida por algunos o por todos sus destinatarios como una forma directa o indirecta de alentar o inducir a cometer, preparar o instigar un acto de terrorismo puede ser castigada con penas severas de prisión de entre 10 a 20 años». Tomando nota con profunda preocupación de los informes sobre la amplia aplicación de las disposiciones mencionadas y sobre las detenciones y los enjuiciamientos de miembros de los partidos de la oposición y de defensores de los derechos humanos, la Comisión pidió al Gobierno que modificara dichas disposiciones para garantizar que, de conformidad con el artículo 1, a) del Convenio, las personas que expresan determinadas opiniones políticas u oposición ideológica al orden político, social o económico establecido, no puedan ser condenadas a penas de prisión que conlleven trabajo obligatorio sobre la base de esas disposiciones.

La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno se limita a reiterar que la expresión pacífica de determinadas opiniones o de oposición ideológica al orden político, social o económico establecido es un derecho constitucionalmente respetado y que nadie debe ser sometido a trabajos forzados u obligatorios como consecuencia de ello. La Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona información sobre la revisión de las citadas disposiciones del Código Penal ni sobre su aplicación en la práctica.

Sin embargo, la Comisión observa que, según el Informe de Recopilación de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, de marzo de 2019, en 2018, el Gobierno de Etiopía revocó el decreto sobre el estado de excepción, y liberó a varios presos políticos, blogueros y otras personas que habían sido detenidas por su participación en protestas en los últimos años (A/HRC/WG.6/33/ETH/2, párrafo 33). La Comisión también toma nota de que según el Informe del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión, de abril de 2020, desde 2018, el Gobierno de Etiopía ha tomado medidas significativas para identificar y reformar las leyes que históricamente se han utilizado para restringir la libertad de expresión. A este respecto, la Comisión toma nota de que la Proclama antiterrorista núm. 652/2009 fue derogada y sustituida por la Proclama para la prevención y supresión de los delitos de terrorismo núm. 1178 de 2020. La Comisión observa que en el preámbulo de esta ley se reconoce la necesidad de sustituir la Proclama antiterrorista de 2009, que tenía lagunas sustantivas y de aplicación que afectaban negativamente a los derechos y libertades de los ciudadanos, por una ley que proteja adecuadamente los derechos y libertades de las personas. La Comisión saluda el hecho de que la nueva Proclama núm. 1176, de 2020, tenga en cuenta algunas de sus anteriores observaciones pendientes, por ejemplo, eliminando la referencia al

fomento del terrorismo que figura en el artículo 6 de la Proclama antiterrorista núm. 652/2009. Además, en su artículo 4, la nueva Proclama núm. 1176, de 2020, prevé una excepción a los actos terroristas, al establecer que «no obstante lo dispuesto en el artículo 3.1), e) (sobre los actos terroristas que obstruyen gravemente el servicio público o social), no se considerará acto terrorista la obstrucción del servicio público causada por una huelga y la obstrucción relacionada con la institución o la profesión de los huelguistas o con el ejercicio de los derechos reconocidos por la ley, como la manifestación, la reunión y otros derechos similares». La Comisión también toma buena nota de la adopción de la Proclama de los medios de comunicación núm. 1238/2021, que establece que los actos de difamación cometidos a través de los medios de comunicación darán lugar a responsabilidad civil y no a responsabilidad penal.

La Comisión pide al Gobierno que siga adoptando las medidas necesarias para garantizar que, tanto en la legislación como en la práctica, no se puedan imponer sanciones que conlleven trabajo obligatorio por la expresión pacífica de determinadas opiniones políticas o de oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. Por lo tanto, pide al Gobierno que revise las disposiciones de los artículos 482, 2), 484, 2), 486, a) y 487, a) del Código Penal para garantizar el cumplimiento del Convenio, limitando la aplicación de las sanciones penales a las situaciones relacionadas con el uso de la violencia o la incitación a la violencia. Solicita al Gobierno que facilite información sobre cualquier progreso realizado a este respecto, así como información sobre la aplicación en la práctica de los artículos del Código Penal antes mencionados, incluidas copias de cualquier decisión judicial, especificando las penas impuestas y describiendo los hechos que dieron lugar a las condenas.

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

Fiji

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1974)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión, mayo-junio de 2022).

La Comisión toma nota de la [discusión](#) que tuvo lugar en la Comisión de Aplicación de Normas de la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2022) en relación con la aplicación del Convenio. La Comisión observa que la Comisión de la Conferencia tomó nota con profunda preocupación del reiterado fracaso del Gobierno en lo que respecta a poner su marco legislativo nacional de conformidad con el Convenio, a fin de permitir que los sindicalistas ejerzan sus derechos de libertad de reunión y de expresión, sin la amenaza de sanciones penales que conlleven trabajo obligatorio. La Comisión de la Conferencia también lamentó el uso sistemático de sanciones penales contra los trabajadores y sus representantes. La Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a adoptar medidas efectivas, urgentes y en un plazo determinado para enmendar la legislación correspondiente.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 25 de agosto de 2022, las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, así como de las observaciones del Congreso de los Sindicatos de Fiji (FTUC), recibidas el 2 de septiembre de 2022, en todas las cuales se reiteran las preocupaciones expresadas durante la discusión del caso por la Comisión de la Conferencia.

La Comisión ***lamenta profundamente*** tomar nota de que, en su memoria, el Gobierno se limita a indicar que mantiene su postura, tal y como la reflejó en la memoria que presentó a la Comisión en 2021, y que no se han realizado enmiendas a la Ley sobre el Orden Público y la Ley sobre Delitos. Por consiguiente, y al igual que la Comisión de la Conferencia, la Comisión insta al Gobierno a tomar medidas inmediatas y efectivas para enmendar la legislación mencionada en sus comentarios anteriores, redactados como sigue:

Artículo 1, a) del Convenio. Penas de prisión 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. La Comisión tomó nota con anterioridad de las siguientes disposiciones legislativas, que están redactadas en términos tan generales que pueden dar lugar a la imposición de penas que conlleven trabajo obligatorio (en virtud del artículo 43, 1) de la Ley Penitenciaria y Correccional, de 2006) por actividades que pueden relacionarse con expresar determinadas opiniones políticas o manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido:

La Ley sobre el Orden Público (POA), en su tenor enmendado por el Decreto de Orden Público (enmienda) de 2012:

- el artículo 14, que prevé penas de prisión de hasta tres años por utilizar palabras amenazantes, abusivas o insultantes en cualquier lugar público o en cualquier reunión, o comportarse con intenciones de quebrantar la paz o de una forma que pueda ocasionar problemas de este tipo; y cuando después de que un agente de policía haya dado cualquier instrucción para dispersarse o para impedir una obstrucción, o con el fin de mantener el orden en un lugar público, sin una excusa legal se contraviene o desobedece tal instrucción, y
- el artículo 17, que prevé penas de hasta diez años de prisión por difundir un informe, o formular una declaración, que pueda socavar o sabotear o intentar socavar o sabotear la integridad económica o financiera de Fiji.

Ley sobre delitos de 1999:

- el artículo 67, b), c) y d) que prevé una pena de prisión para toda persona que pronuncie cualquier palabra sediciosa; imprima, publique, venda, ofrezca para la venta, distribuya o reproduzca cualquier publicación sediciosa; o importe cualquier publicación sediciosa.

La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que la Ley sobre el Orden Público está en vigor para garantizar la seguridad de las personas frente a actos de terrorismo, disturbios raciales, denigración religiosa y étnica, discursos de odio y sabotaje económico.

La Comisión recuerda que el Convenio protege a las personas que expresan determinadas opiniones políticas o manifiestan oposición ideológica al orden político, social o económico establecido al prever que en el marco de estas actividades no puedan ser castigadas con sanciones que conlleven la obligación de trabajar. El abanico de actividades protegidas incluye el derecho a la libertad de expresión ejercida oralmente o a través de la prensa y otros medios de comunicación, así como el derecho de asociación y de reunión, a través de los cuales los ciudadanos tratan de conseguir la difusión y aceptación de sus opiniones. Si bien se reconoce que se pueden imponer ciertas limitaciones a estos derechos como salvaguarda normal del orden público con miras a proteger a la sociedad, dichas limitaciones deben estar estrictamente dentro del marco de la ley. Cabe señalar que la protección prevista por el Convenio no se extiende a las personas que utilizan la violencia, incitan a la violencia o participan en la preparación de actos violentos.

A este respecto, la Comisión señala que en sus comentarios en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), tomó nota de los alegatos de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y del Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC) denunciando que se siguen denegando arbitrariamente los permisos para las reuniones sindicales y las concentraciones públicas, y que el artículo 8 de la POA (modificado por el Decreto de 2012) se ha estado utilizando cada vez más para impedir y frustrar las reuniones y asambleas sindicales e interferir en ellas. En este sentido, la Comisión toma nota de que, con arreglo al artículo 10 de la POA, la persona que participe en una reunión o manifestación para la realización de la cual no se haya otorgado un permiso, o que contravenga las disposiciones de la POA, puede ser condenada a una pena de prisión (que conlleva trabajo penitenciario obligatorio).

Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que revise los artículos 10, 14 y 17 de la POA y el artículo 67, b), c) y d) de la ley sobre delitos para garantizar que, tanto en la legislación como en la práctica, las personas que expresan determinadas opiniones políticas o manifiestan oposición ideológica

al orden político, social o económico establecido, incluso a través del ejercicio de su derecho a la libertad de expresión o de reunión, no puedan ser objeto de sanciones penales que conlleven trabajo obligatorio, en particular trabajo penitenciario obligatorio. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre la manera en que se aplican en la práctica las disposiciones legislativas antes mencionadas, incluyendo información sobre el número de acusaciones iniciadas, sentencias judiciales dictadas, penas específicas impuestas y los hechos que han dado lugar a condenas, así como las razones por las cuales los permisos para reuniones o concentraciones públicas han sido otorgados o denegados.

Artículo 1, d) del Convenio. Sanciones penales que conllevan trabajo obligatorio como castigo por participar en huelgas. La Comisión había tomado nota de que, con arreglo al artículo 191 BQ, 1) de la Ley de Relaciones Laborales (enmienda), de 2015, romper un contrato de trabajo en un servicio o industria esencial, sabiendo o teniendo motivos razonables para creer que dicha ruptura, por sí sola o en combinación con otras, privará al público de dicho servicio o industria en su totalidad o en gran medida o disminuirá sustancialmente su disfrute, constituye un delito. De conformidad con el artículo 256, a) de la Ley de Relaciones Laborales, de 2007, este delito se castiga con una pena de prisión de hasta dos años (que conlleva trabajo obligatorio en virtud del artículo 43, 1) de la Ley Penitenciaria y Correccional, de 2006). En su memoria, el Gobierno indica que ha tomado nota del comentario de la Comisión a este respecto.

La Comisión recuerda que el artículo 1, d) del Convenio establece el principio de que no pueden imponerse sanciones que conlleven trabajo obligatorio, incluido trabajo penitenciario obligatorio, a las personas por el mero hecho de participar pacíficamente en una huelga. La Comisión indicó que cuando puedan imponerse sanciones que entrañen un trabajo obligatorio por perjudicar o poner en peligro el funcionamiento de los servicios esenciales, deben limitarse a las situaciones en las que exista un peligro real y no una simple inconveniencia ([Estudio General de 2007, Erradicar el trabajo forzoso](#), párrafo 175).

Refiriéndose a sus comentarios en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) en relación con la necesidad de revisar la lista de servicios esenciales y las limitaciones al derecho de huelga en dichos servicios, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que, tanto en la legislación como en la práctica, ninguna persona pueda ser objeto de sanciones que conlleven trabajo obligatorio por participar pacíficamente en huelgas. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación en la práctica del artículo 191 BQ, 1) de la Ley de Relaciones Laborales (enmienda), de 2015, incluidas copias de cualquier decisión judicial pertinente, indicando los motivos del procesamiento y las penas impuestas, con el fin de que la Comisión pueda evaluar su ámbito de aplicación.

Ghana

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1958)

Comentario anterior

Artículo 1, c). Medidas disciplinarias aplicables a la gente de mar. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que adoptara medidas para revisar las siguientes disposiciones de la Ley de la Marina Mercante, de 2003 (Ley 645), que prevén infracciones disciplinarias punibles con sanciones penales que implican trabajo penitenciario obligatorio (en virtud del artículo 42, 1), de la Ley del Servicio Penitenciario, de 1972):

- artículo 168, 1), b): el marino o el aprendiz que desobedezca voluntariamente cualquier orden legal será castigado con una pena de prisión no superior a un mes;
- artículo 168, 1), e): el marino o el aprendiz que conspire con cualquier miembro de la tripulación para desobedecer cualquier orden ilegal, o para descuidar el deber, o para impedir la navegación del buque o el curso del viaje, podrá ser condenado a una multa o a una pena de prisión no superior a seis meses, o a ambas;

- artículo 169, 1): el marino o el aprendiz que abandone el buque podrá ser condenado a una pena de prisión no superior a dos meses, y
- artículo 169, 2): el marino o el aprendiz que descuide o se niegue, sin causa razonable, a incorporarse al buque, a navegar en el buque, se ausente sin permiso en cualquier momento dentro del periodo de 24 horas inmediatamente anterior a la salida del buque o en cualquier momento del buque o del servicio, sin motivo suficiente, será castigado con una pena de prisión no superior a dos meses.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que las mencionadas disposiciones no se han aplicado en el país contra ningún marino por incumplimiento de la disciplina en el trabajo. El Gobierno añade que en el plan de trabajo de 2023 de la Autoridad Marítima de Ghana se han adoptado disposiciones para revisar la Ley de la Marina Mercante de Ghana. Al respecto, la Comisión recuerda que el *artículo 1, c)* del Convenio, prohíbe la imposición de sanciones que impliquen un trabajo obligatorio en caso de infracción de la disciplina en el trabajo. Solo podrán imponerse sanciones que impliquen una obligación de realizar un trabajo en los casos en los que se ponga en el peligro la seguridad del buque o la vida o la salud de las personas a bordo. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para revisar, sin demora, los artículos 168, 1), b) y e), y 169, 1) y 2), de la Ley de la Marina Mercante, para asegurar su conformidad con el Convenio y la práctica indicada.**

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

Guatemala

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1959)

Comentario anterior

Artículo 1, c) y d) del Convenio. Sanciones penales que conllevan trabajo obligatorio impuestas como castigo por infringir la disciplina de trabajo o por participar en huelgas. Desde hace varios años, la Comisión ha pedido al Gobierno que revise las siguientes disposiciones del Código Penal, las cuales establecen penas de prisión que conllevan trabajo obligatorio (en virtud del artículo 47 del Código Penal y el artículo 17 de la Ley de Régimen Penitenciario) que podrían ser aplicadas como medida de disciplina en el trabajo o como castigo por haber participado en huelgas:

- artículo 390, 2) que establece una sanción de prisión de uno a cinco años para quienes ejecuten actos que tengan por objeto la paralización o perturbación de las empresas que contribuyan al desarrollo económico del país;
- artículo 419, según el cual, el funcionario o empleado público que omitiere rehusare hacer o retardare algún acto propio de su función o cargo, será sancionado con prisión de uno a tres años, y
- artículo 430 que dispone que los funcionarios públicos, empleados o dependientes de empresa de servicio público que abandonaren colectivamente su cargo, trabajo o servicio serán sancionados con prisión de seis meses a dos años.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que la participación de las personas privadas de la libertad en actividades laborales en los centros penitenciarios es voluntaria. No obstante, la Comisión recuerda que tanto el Código Penal como la Ley de Régimen Penitenciario prevén el trabajo obligatorio de todo recluso refiriéndose a éste como una obligación y deber.

La Comisión toma nota de que, en el marco de la hoja de ruta de 2013 adoptada en seguimiento a la queja examinada por el Consejo de Administración en relación con la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), la Subcomisión de Legislación y Política Laboral de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical ha discutido en varias ocasiones la modificación a las indicadas disposiciones del Código Penal con miras a atender los comentarios de la Comisión. Toma nota de que, en la 346.ª reunión del Consejo de

Administración de la OIT, el Gobierno indicó en el contexto de la discusión del seguimiento a la hoja de ruta que el Presidente de la República remitió en octubre de 2022 al Congreso de la República una iniciativa de ley que contiene los textos aprobados tripartitamente en marzo de 2018 y septiembre de 2022 que revisan los artículos 390, 2) y 430 del Código Penal.

La Comisión se remite a sus comentarios bajo el Convenio núm. 87 y confía en que la iniciativa de ley que revisa los artículos 390, 2) y 430 del Código Penal sea adoptada sin demora con miras a limitar el ámbito de dichas disposiciones de manera que no se apliquen sanciones penales que conlleven trabajo obligatorio a personas que participen en una huelga o para castigar una infracción a la disciplina del trabajo. La Comisión pide al Gobierno que siga informando sobre los progresos al respecto. De la misma manera, la Comisión pide al Gobierno nuevamente que tome medidas para revisar el artículo 419 del Código Penal.

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

Iraq

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (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.

Artículos 1, 1), 2, 1), y 25 del Convenio. Trata de personas. En comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la adopción de la Ley contra la Trata (ley núm. 28), de 2012, en la que se proporciona una definición detallada de los elementos constitutivos del delito de trata de personas, se tipifica la trata de personas con fines de explotación sexual y trabajo forzoso, y se establecen penas de prisión de hasta quince años. La Comisión constató que, según las observaciones finales del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, de 2015, la trata de personas y el trabajo forzoso siguen siendo un problema considerable en el Iraq. El Comité de Derechos Humanos recomendó al Gobierno que garantizase que se llevasen a cabo investigaciones exhaustivas de todos los casos de trata de personas y de trabajo forzoso; que se condujese ante la justicia a los autores, y que las víctimas recibiesen un resarcimiento completo y medios de protección, incluyendo el acceso a refugios bien equipados. Además, debía adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se sancionase a las víctimas, en particular las de la trata con fines de explotación sexual, por las actividades realizadas como consecuencia de haber sido objeto de trata.

La Comisión toma nota de que el Gobierno ha indicado en su memoria que, en el artículo 6 del Código del Trabajo de 2015, se prohíbe el trabajo forzoso en todas sus formas, incluidas la trata de personas y la esclavitud. El Gobierno también ha hecho referencia a la ley núm. 28, de 2012, en virtud de la cual la explotación sexual y el trabajo forzoso son delitos que se pueden sancionar con hasta quince años de prisión. La Comisión constata la ausencia de información en la memoria del Gobierno sobre las medidas adoptadas para combatir la trata de personas y proteger a las víctimas. Además, la Comisión toma nota de que, con arreglo a diversos informes de las Naciones Unidas, como el del Consejo de Derechos Humanos de junio de 2016 (documento A/HRC/32/CRP.2, párrafos 54 a 126), hay un índice elevado de trata de mujeres y niñas yazidíes para fines de explotación tanto sexual como laboral en el país. La Comisión constata asimismo que el Consejo de Seguridad, en su resolución núm. 2388, de 2017, reitera su condena de todos los actos de trata, en particular la venta o el comercio de personas llevados a cabo por el «Estado Islámico en el Iraq y el Levante» (EIL, también conocido como Dáesh), incluidos la venta o el comercio de yazidíes y otras personas pertenecientes a minorías religiosas y étnicas (documento S/RES/2388, párrafo 10). **Al tiempo que reconoce la complejidad de la situación imperante en el terreno, la presencia de grupos armados y la existencia de un conflicto armado en el país, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para prevenir, eliminar y combatir la trata de personas. A este respecto, la Comisión solicita de nuevo al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación en la práctica de la ley núm. 28, de 2012 contra la trata, indicando el número de investigaciones y procedimientos judiciales que se han llevado a cabo, y las sanciones específicas que se han aplicado. Por último, la Comisión pide al Gobierno que informe sobre las medidas adoptadas para proteger a las víctimas de trata.**

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.

Kenya

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1964)

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 entrañan trabajo obligatorio como castigo por expresar opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. Código Penal y Ley de Orden Público. Durante muchos años, la Comisión se ha estado refiriendo a algunas disposiciones del Código Penal y de la Ley de Orden Público en virtud de las cuales pueden imponerse penas de prisión como castigo por participar en determinadas reuniones y asambleas, o por publicar, distribuir o importar cierto tipo de publicaciones. En virtud de la regla 86 del reglamento penitenciario esas penas conllevan trabajo obligatorio. La Comisión ha venido refiriéndose, en particular, al artículo 5 de la Ley de Orden Público (capítulo 56), en virtud del cual la policía está facultada para controlar y dirigir la realización de asambleas públicas y tiene amplias facultades para suspender o impedir la celebración de asambleas, reuniones y marchas públicas (artículo 5, 8) a 10)), y las infracciones pueden castigarse con penas de prisión (artículo 5, 11) y 17)), que entrañan trabajo obligatorio. Asimismo, la Comisión se ha estado refiriendo al artículo 53 del Código Penal en virtud del cual se castigará con penas de prisión a quienes impriman, publiquen, distribuyan, ofrezcan para la venta, etc. cualquier publicación prohibida; en virtud del artículo 52 del Código Penal se podrá prohibir toda publicación cuando sea necesario en interés del orden público y de la moralidad o la salud pública. La Comisión pidió al Gobierno que pusiera las disposiciones antes mencionadas de conformidad con el Convenio a fin de limitar su aplicación a los actos de violencia.

La Comisión **lamenta** tomar nota de que la memoria del Gobierno no contiene información sobre este punto. Asimismo, la Comisión toma nota de que los artículos 52 y 53 del Código Penal y el artículo 5, 8), 10), 11) y 17), de la Ley de Orden Público antes mencionados no solo son aplicables a los actos de violencia o de incitación a la violencia y su aplicación puede conducir a la imposición de sanciones que conllevan trabajo obligatorio como castigo por diversos tipos de actos no violentos relacionados con la expresión de opiniones a través de ciertos tipos de publicaciones y por la participación en asambleas públicas.

La Comisión recuerda de nuevo que el *artículo 1, a)*, del Convenio prohíbe hacer 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. En el párrafo 303 de su Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, la Comisión señala que el Convenio no prohíbe que se impongan penas que conllevan 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, quedan comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio las penas que entrañan trabajo obligatorio cuando estas sancionan la prohibición de expresar opiniones o manifestar oposición al sistema político, social o económico establecido, tanto si dicha prohibición viene impuesta por la ley o en virtud de una decisión administrativa. Estas opiniones pueden expresarse oralmente o a través de la prensa u otros medios de comunicación, o mediante el ejercicio del derecho de asociación (incluso estableciendo partidos o grupos políticos) o la participación en reuniones y manifestaciones. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que las disposiciones antes mencionadas se pongan de conformidad con el Convenio (por ejemplo, limitando su ámbito de aplicación a los actos de violencia o de incitación a la violencia, o sustituyendo las sanciones que conllevan trabajo obligatorio por otro tipo de sanciones, como las multas) y a que informe pronto sobre los progresos realizados a este respecto. A la espera de la adopción de estas enmiendas, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación en la práctica de los artículos 52 y 53 del Código Penal y del artículo 5, 8), 10), 11) y 17), de la Ley de Orden Público.**

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.

Kuwait

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1968)

Comentario anterior

Artículos 1, 1) y 2, 1) del Convenio. Protección de los trabajadores migrantes contra el trabajo forzoso.

1. *Trabajadores domésticos migrantes.* La Comisión tomó con anterioridad de la Ley núm. 68/2015 sobre el Empleo de los Trabajadores Domésticos que establece las obligaciones específicas de los empleadores con respecto a la contratación, salarios, horas de trabajo, tiempo de descanso y vacaciones de los trabajadores domésticos, así como los mecanismos de reclamación y solicitó al Gobierno que garantizara su aplicación. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria de la adopción de la Decisión Ministerial núm. 22/2022 sobre el reglamento ejecutivo de la Ley núm. 68 de 2015, que regula además la contratación, condiciones de trabajo, transferencia de empleo y repatriación de los trabajadores domésticos migrantes.

Apartado a). Retención de pasaportes. La Comisión saluda que, en virtud del artículo 23, 7) de la Decisión Ministerial núm. 22/2022, los empleadores deben abstenerse de mantener en su poder cualquier documento o identificación personal perteneciente al trabajador doméstico, excepto con el consentimiento del trabajador. La Comisión recuerda que, en el pasado, tomó nota de casos de confiscación de los pasaportes de los trabajadores domésticos por sus empleadores. La Comisión considera que dada la situación intrínseca de vulnerabilidad y dependencia en la que pueden encontrarse los trabajadores domésticos migrantes, no puede excluirse que el consentimiento para entregar al empleador la custodia de sus documentos de identificación pueda obtenerse bajo presión o amenaza. La Comisión recuerda que la retención del pasaporte es un elemento que aumenta el riesgo de no poder abandonar el empleo cuando se es víctima de prácticas que podrían constituir trabajo forzoso. **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que asegure adopte las medidas necesarias para garantizar que el contenido del artículo 23, 7) de la Decisión Ministerial núm. 2/2022 sea implementado en la práctica con el fin de garantizar que en ningún caso los empleadores pueden retener los documentos de identidad sin el libre consentimiento del trabajador doméstico, y que dichos trabajadores puedan ser informados sobre mecanismos de reclamación para denunciar situaciones de retención ilegal por parte del empleador y acceder a los mismos. En este contexto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione estadísticas sobre el número de denuncias presentadas por los trabajadores domésticos migrantes a este respecto y las correspondientes sanciones impuestas a los empleadores.**

Apartado b). Cambio de empleo y trabajadores fugados. La Comisión toma nota de que el artículo 38 de la Decisión Ministerial núm. 22/2022 establece que, por razones de interés público, la Autoridad Pública de Recursos Humanos (PAM) puede emitir una orden de traslado de un trabajador doméstico de un empleador a otro si: el empleador muere; el trabajador doméstico solicita ser transferido al esposo o esposa del empleador en caso de separación; el empleador deja el país definitivamente; si la mujer trabajadora doméstica se casa en el país; la mujer trabajadora doméstica solicita ser transferida a la residencia de su marido; el empleador no cumple las condiciones de elegibilidad o una sentencia firme lo/la condena a prisión; y se demuestra que el empleador o las personas que conviven con él cometen actos, declaraciones o gestos de connotación sexual contra el trabajador doméstico. Además, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que la transferencia debe realizarse con la aprobación de la autoridad competente del Ministerio del Interior, que certificará que el trabajador está de acuerdo con el traslado. Sin embargo, la Comisión toma nota con **preocupación** de que el artículo 38 de la Decisión Ministerial núm. 22/2022 establece circunstancias restrictivas y limitadas para que la PAM pueda autorizar la transferencia del empleo sin el consentimiento del empleador. Por otra parte, dicha disposición no cubre otras situaciones de prácticas laborales abusivas como motivo de un cambio de empleo sin el consentimiento del empleador tales como el impago de los salarios, el incumplimiento de los horarios de trabajo o de los periodos de descanso establecido, o las situaciones de violencia sin connotación sexual. La Comisión también observa que, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley núm. 68/2015, el trabajador

doméstico no podrá rescindir voluntariamente el contrato antes de su finalización (mediante notificación de su terminación con dos meses de antelación).

La Comisión también toma nota de que en sus observaciones finales en 2021, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, manifestó su preocupación por los continuos informes sobre la explotación y el abuso de los trabajadores migrantes por parte de los empleadores, y se refiere a la persistencia del delito de «fuga» (abandono injustificado del trabajo), que hace a los trabajadores migrantes vulnerables a los abusos y al trabajo forzoso (E/C.12/KWT/CO/3 párrafos 20 y 22). A este respecto, la Comisión toma nota de que el artículo 51 de la Ley núm. 68/2015 establece que, en caso de que un trabajador doméstico se fugue de su puesto de trabajo, el Ministerio del Interior tomará medidas para deportarlo/la a su país. Además, toma nota de que, según el artículo 35 de la Decisión Ministerial núm. 22/2022, un empleador no puede presentar una denuncia por fuga contra un trabajador doméstico después de que este presente una denuncia ante el departamento competente, siempre que el trabajador doméstico esté registrado entre los residentes del centro de acogida de trabajadores migrantes. Según el artículo 36 de la Decisión ministerial, el permiso de residencia de los trabajadores domésticos puede prorrogarse hasta que se resuelva la reclamación y el trabajador o trabajadora reciba todos los derechos que le correspondan. Además, según el Decreto Ministerial núm. 27/2021, el empleador de un trabajador que se ausente sin justificación deberá informar a la PAM una vez transcurridos siete días desde la fecha de la ausencia del trabajador. El aviso presentado a la PAM debe exponerse en un lugar visible en el lugar de trabajo para que el trabajador tenga conocimiento del aviso, y el empleador que presenta el aviso de ausencia injustificada del trabajador tiene prohibido permitir que este se reincorpore a su trabajo hasta que concluya la investigación del incidente (artículos 49 y 50). La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, en 2021, los tribunales examinaron 994 denuncias relacionadas con el abandono del trabajo.

La Comisión observa que la Ley núm. 68/2015 no prevé la terminación de la relación laboral por parte del trabajador doméstico antes de la expiración del contrato de trabajo inicial (la duración máxima del contrato no está prevista en la Ley) sin la aprobación del empleador. Además, como se ha indicado anteriormente, la Decisión Ministerial núm. 22/2022 prevé la posibilidad de que el trabajador doméstico cambie de empleo sin el consentimiento del empleador solo en algunos casos muy concretos. La Comisión considera que estas dos circunstancias aumentan la dependencia de los trabajadores domésticos migrantes y los exponen a situaciones de abuso que pueden constituir un trabajo forzoso. La Comisión recuerda en este sentido que las disposiciones legales que impiden a un trabajador contratado por larga duración de terminar la relación de empleo dando un preaviso razonable tienen por efecto convertir una relación contractual basada en el acuerdo de las partes en un servicio impuesto por ley y son, por tanto, incompatibles con el Convenio núm. 29.

Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para permitir a los trabajadores domésticos migrantes el cambio de empleo a ciertos intervalos y tras haber dado un preaviso razonable durante la duración del contrato. También solicita al Gobierno que siga adoptando las medidas que aseguren, tanto en la legislación como en la práctica, que los trabajadores domésticos migrantes puedan acceder fácilmente a los mecanismos necesarios para defenderse contra las denuncias de fuga en situaciones en que sus derechos no han sido respetados, y que indique cuántos casos de fuga han presentado los empleadores de conformidad con el artículo 51 de la Ley núm. 68/2015 y cómo han sido fallados. También pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de trabajadores domésticos que han dejado su empleo y han sido repatriados a su país de origen.

Apartado c). Aplicación de la Ley. En respuesta a la solicitud de la Comisión de información sobre la aplicación de la Ley núm. 68/2015, el Gobierno señala que desde 2019, la PAM es la entidad responsable de los trabajadores domésticos. La PAM tiene la responsabilidad de sensibilizar a la sociedad sobre los derechos y obligaciones derivados del empleo de un trabajador doméstico, y concienciar a los trabajadores domésticos sobre sus derechos mediante folletos informativos en varios idiomas. También realiza inspecciones periódicas de las agencias de contratación y las oficinas de los trabajadores domésticos y hace un seguimiento de las denuncias para garantizar el cumplimiento efectivo de la Ley

núm. 68/2015. El Gobierno agrega que, desde 2020, los empleadores que desean contratar a un trabajador doméstico extranjero deben utilizar los contratos de trabajo normalizados que han sido aprobados por la autoridad competente.

El Gobierno subraya que la PAM trata de resolver las quejas de manera amistosa. Si las quejas/denuncias no pueden resolverse de forma amistosa, la PAM las remite al tribunal competente. En los casos de infracción o violación de los derechos de los trabajadores domésticos confirmados por la PAM, se impedirá al empleador obtener visados de entrada durante un periodo de seis meses. La queja/denuncia se remitirá al tribunal competente para la imposición de nuevas sanciones correspondientes a la magnitud y al tipo de la infracción. En 2021, un total de 1 487 quejas se presentaron por trabajadores domésticos contra un empleador (1 150 de ellas fueron resueltas amigablemente) y tres en contra de una oficina de contratación o agencia.

La Comisión pide al Gobierno que siga adoptando las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores domésticos migrantes puedan gozar de sus derechos establecidos en la legislación, y para facilitar su acceso a los mecanismos para defenderse en situaciones de explotación y abuso que pueden considerarse de trabajo forzoso, así como frente a situaciones de represalias. También solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores domésticos migrantes que son víctimas de trabajo forzoso reciban la asistencia psicológica, social, médica y legal necesaria. Por último, solicita al Gobierno que proporcione información sobre: 1) el tipo de sanciones impuesto por la Autoridad Pública de Recursos Humanos (además de la suspensión de la concesión de visados de entrada a los empleadores por seis meses) y los tribunales nacionales a los empleadores y/o agencias de contratación que vulneren los derechos laborales de los trabajadores migrantes, y 2) investigaciones y procesamientos realizados en relación con situaciones de trabajo forzoso de trabajadores domésticos migrantes.

2. *Trabajadores migrantes en las empresas privadas.* La Comisión toma nota de que, según el artículo 48 de la Ley núm. 6/2010 sobre el trabajo en el sector privado, el trabajador tendrá derecho a rescindir su contrato de trabajo sin previo aviso si: el empleador no respeta los términos del contrato ni las disposiciones legales; el trabajador fue agredido por el empleador o por su adjunto; continuar trabajando pondría en peligro su seguridad y salud; el empleador o su adjunto han cometido un acto de engaño o fraude en relación con las condiciones de trabajo; el empleador ha acusado al trabajador de cometer un acto punible y la sentencia final ha absuelto al trabajador; o si el empleador o sus sustituto han cometido un acto que atenta contra la moral pública del trabajador.

Además, la Comisión señala que, de conformidad con el artículo 1 de la Decisión Administrativa núm. 712/2017 sobre el cambio de empleo de los trabajadores en pequeñas y medianas empresas, la transferencia solo se permite dentro del sector de las pequeñas y medianas empresas, después de tres años de empleo y con la aprobación del empleador. También señala que, de acuerdo con el artículo 2 de la Decisión Administrativa núm. 842/2015, los trabajadores del sector privado que trabajan en proyectos contratados por el Gobierno solo pueden transferir a otro proyecto contratado por el Gobierno y ejecutado por el mismo patrocinador y solo después de la finalización del contrato. La transferencia sin autorización del empleador solo se permite después de tres años desde la expedición del permiso de trabajo. Si el trabajador desea transferir antes de finalizar este periodo sin el consentimiento del empleador original, él o ella deberá presentar una denuncia ante la PAM (artículo 6 de la Decisión Administrativa núm. 842/2015).

La Comisión pide al Gobierno que indique si los trabajadores migrantes en las empresas privadas que tienen derecho a rescindir el contrato de trabajo en las circunstancias establecidas en la Ley núm. 6/2010 pueden también cambiar de empleo sin el permiso del empleador, y sin que se les pida que abandonen el país. También solicita al Gobierno que proporcione información sobre el número de reclamaciones presentadas ante la Autoridad Pública de Recursos Humanos por los trabajadores migrantes del sector privado que trabajan en proyectos contratados por el Gobierno, y que desean cambiar de empleo antes de que finalice el contrato laboral, así como el resultado de dichas

reclamaciones. Le pide que indique si este procedimiento de traslado también se aplica con respecto a los trabajadores migrantes en las pequeñas y mediana empresas.

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

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1961)

Comentario anterior

Artículo 1, a) del Convenio. Sanciones que conllevan trabajo obligatorio como castigo por expresar opiniones políticas. Durante muchos años, la Comisión se ha estado refiriendo al Decreto Legislativo núm. 65, de 1979, que establece un régimen de autorización previa para la celebración de reuniones y concentraciones públicas (que puede ser denegada sin motivación, según el artículo 6 del decreto) y, en caso de infracción, prevé una pena de prisión que conlleva trabajo penitenciario obligatorio. Según el artículo 63 del Código Penal, el trabajo obligatorio se impone a las personas condenadas a un mínimo de 6 meses de prisión. La Comisión tomó nota de que el Gobierno había elaborado un proyecto de ley sobre reuniones y asambleas públicas, que en virtud de sus artículos 10 y 15, leídos conjuntamente, establece penas de prisión de hasta tres años por la celebración de reuniones o manifestaciones que dañen la reputación del Estado o que llamen a la alteración del orden público. En respuesta a la solicitud de la Comisión de que se revisen las disposiciones de ese proyecto de ley, el Gobierno indica que no se aprobará antes de que sea discutido y examinado por los miembros de las comisiones especializadas del Parlamento, a fin de que se ajuste a las disposiciones del Convenio.

La Comisión recuerda que el *artículo 1, a)* del Convenio protege a las personas que expresan determinadas opiniones políticas o manifiestan oposición ideológica al orden político, social o económico establecido al prever que, en el marco de estas actividades, no pueden ser castigadas con sanciones que impliquen la obligación de trabajar. A este respecto, la Comisión desea subrayar la importancia del derecho de reunión, ya que a menudo es a través del ejercicio de este derecho que se pueden expresar opiniones contrarias al orden político establecido. Al ratificar este Convenio, los Estados se han comprometido a garantizar la protección que ofrece el Convenio a las personas que manifiesten sus opiniones políticas contrarias de forma pacífica.

Tomando nota de que no se han producido cambios a este respecto, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que la legislación nacional relativa a las reuniones y asambleas públicas esté en conformidad con el Convenio y que no se puedan imponer sanciones que conlleven trabajo obligatorio a ninguna persona que realice o participe en una reunión o manifestación pública pacífica. A la espera de que se adopte una nueva legislación sobre reuniones y asambleas públicas, la Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre la aplicación en la práctica del Decreto Legislativo núm. 65 de 1979 en relación con las personas que realizan o se suman a reuniones o asambleas públicas no autorizadas por la autoridad respectiva, incluida información sobre los procedimientos judiciales iniciados (indicando los hechos y las disposiciones legales concretas que dan lugar a esos procedimientos), las sentencias dictadas y las sanciones impuestas.

Artículo 1, c) y d). Medidas disciplinarias aplicables a la gente de mar. Durante años, la Comisión ha pedido al Gobierno que revise o enmiende los artículos 11, 12 y 13 del Decreto Legislativo núm. 31, de 1980, en virtud de los cuales las infracciones de la disciplina laboral, incluidas las ausencias no autorizadas, la desobediencia reiterada y el no regreso al buque, pueden ser castigadas con penas de prisión que conlleven trabajo obligatorio. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se han llevado a cabo consultas continuas con los organismos competentes sobre la aplicación de las disposiciones del Decreto núm. 31, de 1980, a fin de garantizar que la pena de prisión como medida disciplinaria solo se aplique con respecto a situaciones extremadamente peligrosas que pongan en peligro el buque y la vida y la salud de las personas que se encuentran a bordo.

Al tiempo que toma nota de las consultas realizadas para garantizar que en la práctica no se impongan sanciones que conlleven trabajo obligatorio por infracciones de la disciplina laboral, la

Comisión pide al Gobierno que adopte sin demora las medidas necesarias para revisar el Decreto núm. 31, de 1980, a fin de que, tanto en la legislación como en la práctica, las sanciones que conlleven trabajo obligatorio se limiten estrictamente a los actos que pongan en peligro el buque o la vida o la salud de las personas a bordo.

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

Líbano

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1977)

Comentario anterior

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno, debida desde 2018. A la luz de su llamamiento urgente lanzado al Gobierno en 2021, la Comisión procede a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que dispone.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas el 1.º de septiembre de 2018.

Artículos 1, 1) y 2, 1) del Convenio. Situación vulnerable de los trabajadores domésticos migrantes a condiciones de trabajo forzoso. Desde hace varios años, la Comisión viene expresando su preocupación por la situación de los trabajadores domésticos migrantes que están excluidos de la protección de la Ley del Trabajo y que tienen un estatuto jurídico vinculado a un empleador determinado en virtud del sistema de *kafala* (patrocinio), lo que pone a los trabajadores en riesgo de explotación y les dificulta abandonar a los empleadores abusivos. La Comisión instó al Gobierno a garantizar que se adopte, en un futuro muy próximo, el proyecto de ley que regula las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos migrantes y a protegerlos plenamente de las prácticas abusivas y de las condiciones de trabajo que equivalen al trabajo forzoso.

La Comisión toma nota, a partir de las observaciones formuladas por la CSI, de que hay más de 250 000 trabajadores domésticos migrantes que trabajan en hogares privados en el Líbano. La CSI señala que, aunque el Gobierno ha formado un comité directivo nacional sobre el trabajo doméstico y ha debatido varios proyectos de políticas que cubren a los trabajadores domésticos migrantes, ninguno se ha convertido en ley. Además, la exclusión de los trabajadores domésticos de la legislación laboral y de la protección social agrava el desequilibrio de poder entre empleador y empleado creado por el sistema de *kafala* y su vulnerabilidad a los abusos, la explotación y el trabajo forzoso. A este respecto, la CSI indica que los trabajadores domésticos migrantes siguen denunciando la confiscación rutinaria de sus pasaportes, las largas jornadas de trabajo, la negativa de sus empleadores a concederles suficiente tiempo libre, el posible confinamiento forzoso en el lugar de trabajo, las malas condiciones de vida, el retraso o el impago de los salarios y los abusos verbales, físicos y sexuales.

La Comisión toma nota de que el 8 de septiembre de 2020 el Ministerio de Trabajo adoptó un contrato tipo unificado (SUC) revisado para el empleo de los trabajadores domésticos, que incluía nuevas protecciones para los trabajadores domésticos, como la posibilidad de rescindir su contrato sin el consentimiento de su empleador y otras garantías ofrecidas a otros trabajadores, como una semana laboral de 48 horas, un día de descanso semanal, el pago de horas extraordinarias, el subsidio de enfermedad, las vacaciones anuales y el salario mínimo nacional, con algunas deducciones permitidas para la vivienda y la alimentación. No obstante, toma nota de que, a raíz de una queja presentada por el Sindicato de Propietarios de Agencias de Contratación ante el tribunal administrativo, el 14 de octubre de 2020, el Consejo de la *Shurasevere damage* (Consejo de Estado) decidió suspender la aplicación del SUC por considerar que representaba un «grave perjuicio» para los intereses de las agencias.

A este respecto, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales, varios órganos de tratados de las Naciones Unidas expresaron su permanente preocupación por: 1) la suspensión de la aplicación del SUC revisado para los trabajadores domésticos migrantes; 2) el retraso en la adopción de

la legislación dirigida a proteger a los trabajadores domésticos migrantes, que son principalmente mujeres de África y Asia, y 3) la situación de los trabajadores domésticos migrantes bajo el sistema de *kafala*, que son vulnerables a condiciones de trabajo abusivas, en particular el retraso en el pago o incluso el impago de los salarios, las largas jornadas de trabajo, la denegación de tiempo libre, la retención de sus documentos de identidad, el confinamiento forzoso, las situaciones de servidumbre y los abusos verbales, físicos y sexuales, trato que se ha intensificado durante la pandemia de COVID-19 (CEDAW/C/LBN/CO/6, 1.º de marzo de 2022, párrafo 49; CERD/C/LBN/CO/23-24, 1.º de septiembre de 2021, párrafo 24, y CCPR/C/LBN/CO/3, 9 de mayo de 2018, párrafo 39). A este respecto, la Comisión toma nota de que, como ha puesto de relieve recientemente la OIT, la crisis económica a la que se enfrenta el Líbano, combinada con la COVID-19, ha exacerbado la precariedad socioeconómica de las trabajadoras domésticas migrantes y su potencial para ser coaccionadas a realizar trabajo forzoso, en particular en lo que respecta a las horas de trabajo excesivas, los salarios no pagados y al hecho de caer en una situación jurídica irregular (OIT, *Women Migrant Domestic Workers in Lebanon: A Gender Perspective*, 2021, página 4).

Si bien reconoce las difíciles circunstancias a las que se enfrenta actualmente el Líbano, la Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que los trabajadores domésticos migrantes siguen careciendo de una protección jurídica adecuada y continúan siendo objeto de prácticas abusivas por parte de los empleadores, que pueden hacer que su empleo se transforme en situaciones que pueden equivaler a trabajo forzoso. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que adopte sin demora las medidas necesarias para otorgar a los trabajadores domésticos migrantes una protección jurídica adecuada, en particular garantizando la aplicación efectiva del SUC revisado y la adopción del proyecto de ley que regula las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos, y le pide que proporcione una copia de la legislación, una vez adoptada. Pide al Gobierno que comuniquen información sobre todo progreso realizado a este respecto, así como sobre todo cambio legislativo adoptado o previsto para revisar el sistema de *kafala* (patrocinio). La Comisión también insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que, en la práctica, los trabajadores domésticos migrantes que son víctimas de prácticas abusivas y de condiciones de trabajo equivalentes al trabajo forzoso reciban la protección y la asistencia adecuadas, así como vías de reparación. Pide al Gobierno que proporcione informaciones detalladas al respecto.**

Artículo 25. Sanciones penales por exigir un trabajo forzoso. La Comisión tomó nota anteriormente de varios presuntos obstáculos a los que se enfrentan los trabajadores domésticos migrantes en lo que respecta a su acceso a la justicia, e instó al Gobierno a adoptar medidas para garantizar que los empleadores que contratan a trabajadores domésticos migrantes en situaciones que equivalen a trabajo forzoso, sean objeto de sanciones realmente adecuadas y estrictamente aplicadas. La Comisión observó, a este respecto, que el artículo 569 del Código Penal establece sanciones penales contra todo individuo que prive a otro de su libertad personal, y que, según la información facilitada por el Gobierno, este artículo debería aplicarse a la exigencia de trabajo forzoso.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CSI señala la falta de mecanismos de queja accesibles, los largos procedimientos judiciales y las políticas restrictivas en materia de visados, que disuaden a muchos trabajadores domésticos migrantes de presentar o proseguir las quejas contra sus empleadores. Aun cuando los trabajadores domésticos migrantes presentan quejas, la policía y las autoridades judiciales no suelen tratar como delitos los abusos contra los trabajadores domésticos y a menudo los trabajadores son devueltos por la policía al empleador contra el que pretendían presentar una queja, o se encuentran detenidos por no tener una situación de residencia legal o porque el empleador ha presentado una contrademanda contra ellos por robo. En opinión de la CSI, un obstáculo importante para el acceso de los trabajadores domésticos migrantes a la justicia son las limitaciones que se les imponen para permanecer en el Líbano después de haber dejado a su empleador. En cuanto se tramita una denuncia judicial, el empleador puede poner fin a su obligación de patrocinio, convirtiendo al trabajador doméstico migrante en un residente ilegal.

La Comisión también toma nota de que, en sus observaciones finales, varios órganos de tratados de las Naciones Unidas expresaron su permanente preocupación por: i) el hecho de que muchos trabajadores domésticos migrantes desconocen las vías de reparación de que disponen en caso de violación de sus derechos; ii) la existencia de barreras a las que se enfrentan los trabajadores domésticos migrantes cuando tratan de denunciar los abusos y el riesgo de encarcelamiento o deportación al que se enfrentan los trabajadores domésticos migrantes que demandan a sus empleadores, dado el restrictivo sistema de visados; así como, y iii) el hecho de que los autores de las violaciones queden impunes (CEDAW/C/LBN/CO/6, 1.º de marzo de 2022, párrafo 15; CERD/C/LBN/CO/23-24, 1.º de septiembre de 2021, párrafo 26; y CCPR/C/LBN/CO/3, 9 de mayo de 2018, párrafo 39).

A este respecto, la Comisión recuerda que, de conformidad con el artículo 25 del Convenio, la exigencia de trabajo forzoso u obligatorio será punible como delito penal, y cuando la sanción prevista consiste en una multa o en una pena de prisión de corta duración, no puede considerarse como una pena eficaz de carácter disuasorio, si se tiene en cuenta la gravedad del delito (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 319). ***Destacando que es crucial que se impongan sanciones penales adecuadas a los autores para que el recurso a las prácticas de trabajo forzoso no quede impune, la Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que: i) los trabajadores domésticos migrantes tengan acceso a la justicia en caso de violación de sus derechos y estén protegidos contra cualquier medida de represalia y deportación, y ii) se apliquen sanciones suficientemente disuasorias a los empleadores que contraten a trabajadores domésticos migrantes en situaciones equivalentes al trabajo forzoso. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas para reforzar la capacidad de los órganos encargados de hacer cumplir la ley a este respecto, así como sobre el número de casos de trabajo forzoso de trabajadores domésticos migrantes investigados y enjuiciados, el número de condenas dictadas y las sanciones impuestas.***

A la luz de la situación descrita anteriormente, la Comisión toma nota con profunda preocupación el repetido incumplimiento del Gobierno de responder a los comentarios de la Comisión desde 2018. La Comisión también debe expresar su profunda preocupación por el hecho de que los trabajadores domésticos migrantes no cuentan con la protección legal adecuada y continúan siendo sujeto de prácticas abusivas por parte de los empleadores, incluyendo el retardo o falta de pago de sus salarios, la retención de sus documentos de identidad, negación del descanso, encierro forzado y abuso físico, verbal y sexual, lo que transforma la relación de empleo en una situación de trabajo forzoso. Finalmente, la Comisión observa la existencia de barreras que enfrentan los trabajadores domésticos migrantes cuando buscan reportar los abusos y el hecho de que los responsables de las violaciones no son sancionados. La Comisión considera que este caso cumple con los criterios establecidos en el párrafo 114 del Informe General para ser llevado ante la Comisión de la Conferencia.

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

[Se solicita al Gobierno que transmita información completa en la 111.ª reunión de la Conferencia y que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2023].

Liberia

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1962)

Comentario anterior: [solicitud directa](#)

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 pidió al Gobierno que indicara si el artículo 52, 1), b) del Código Penal sobre la sedición, que podía castigar ciertas formas de crítica al Gobierno con penas de prisión (que pueden conllevar la obligación de trabajar con arreglo al artículo 34.14, párrafo 1, de la Ley de Enjuiciamiento Criminal), seguía en vigor. La Comisión toma nota del Código Penal de 1978, transmitido por el Gobierno, que contiene nuevas disposiciones para tipificar como delito la

sedición, así como la difamación contra el Presidente, y establece que estos delitos podían ser castigados con penas de prisión (artículos 11.11 y 11.12). La Comisión toma nota con **satisfacción** de que los artículos 11.11 y 11.12 han sido derogados a través de la ley de reforma del Código Penal, publicada el 26 de febrero de 2019 y conocida como Ley de Libertad de Prensa Kamara Abdullah Kamara.

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

Libia

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1961)

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 trabajadores migrantes. La Comisión tomó nota anteriormente de los diversos informes realizados por varios órganos de las Naciones Unidas en relación con la grave crisis que atraviesa el país. La Comisión tomó nota, en particular, del informe sobre la investigación realizada por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre Libia, de 15 de febrero de 2016, en la que se indicaba que se habían detenido y privado de libertad de forma arbitraria a los migrantes, con frecuencia en condiciones inhumanas y sometiéndolos a explotación económica y trabajos forzados. En este sentido, el Alto Comisionado recomendó al Gobierno que se ocupara con urgencia de la situación de los migrantes y adoptara medidas efectivas para combatir la trata de personas (documento A/HRC/31/47, párrafos 61 y 83, j)). La Comisión tomó nota también de la resolución núm. 2240, de octubre de 2015, del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, en la que se condenan todos los actos de tráfico de migrantes y trata de personas hacia, desde y por el territorio libio y frente a las costas de Libia, que socavan aún más el proceso de estabilización del país y ponen en peligro la vida de miles de personas (documento S/RES/2240 (2015)).

La Comisión toma nota de que el Gobierno señala en su memoria que el marco jurídico que garantiza el enjuiciamiento de los autores de los delitos de trata incluye el Código Penal y la Ley de Procedimiento Penal. Además, se está redactando un proyecto de ley sobre la lucha contra la trata de personas. El Gobierno hace referencia también a la constitución en el futuro de un comité contra la trata, que tendrá la misión de redactar un plan nacional de acción de lucha contra la trata.

La Comisión observa que, según el informe de la Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia (UNSMIL), Libia es un país de destino y tránsito para migrantes. Muchos de ellos ven vulnerados sus derechos humanos y son objeto de abuso en el curso de sus viajes. Después de ser interceptados por hombres armados supuestamente de la guardia costera libia, los migrantes son llevados a centros de detención o a casas y granjas privadas donde son objeto de arresto arbitrario, explotación sexual y también sometidos a trabajos forzados. Además, son obligados a trabajar en granjas, así como en la construcción y en el servicio doméstico, en el asfaltado de carreteras y en la recolección de basura («Detained and Dehumanised»: informe sobre los abusos en materia de derechos humanos contra migrantes en Libia, 13 de septiembre de 2016, Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, páginas 1 y 18). Además, la Comisión toma nota de que el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, en su resolución núm. 2388 de 2017, expresó su preocupación por el hecho de que la situación en Libia se vea agravada por el tráfico ilícito de migrantes y la trata de personas hacia, desde y por el territorio de Libia, lo que podría servir de apoyo a otras redes delictivas y redes terroristas en Libia (documento S/RES/2388). La Comisión se ve obligada a manifestar su **profunda preocupación** por la situación de los trabajadores migrantes en Libia, que están siendo objeto de prácticas de trabajos forzados, incluida la trata de personas. **Al tiempo que reconoce la situación difícil que prevalece en el país, la Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y combatir la trata de personas. La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores migrantes sometidos a trabajos forzados reciben protección plena frente a las prácticas abusivas. Asimismo, la Comisión recuerda la importancia de imponer sanciones penales apropiadas a los autores de estos delitos a fin de que el recurso a la trata o al trabajo forzoso no quede impune. En este sentido, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los autores de esos delitos sean procesados y se les impongan en la práctica sanciones penales lo suficientemente eficaces y disuasorias. Por último, la Comisión**

confía en que el proyecto de ley sobre la lucha contra la trata de personas será adoptado pronto y que el Gobierno proporcionará una copia cuando haya sido adoptado.

La Comisión invita al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina con el fin de facilitar la aplicación del 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 la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1961)

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 que conllevan trabajo obligatorio como castigo por expresar opiniones políticas o manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. Desde hace varios años, la Comisión se ha estado refiriendo a las diversas disposiciones de la Ley de Publicaciones núm. 76, de 1972, en virtud de las cuales las personas que expresen determinadas opiniones políticas o manifiesten oposición ideológica al orden político, social o económico establecido podrán ser sancionadas con penas de prisión (que entrañan, con arreglo al artículo 24, 1), del Código Penal, la obligación de realizar un trabajo). La Comisión tomó nota asimismo de que el Gobierno señala que se modificaría la Ley de Publicaciones para tener en cuenta los comentarios de la Comisión. Además, tras el establecimiento del Consejo Revolucionario Transnacional, las leyes que no estaban en conformidad con los principios de libertad y democracia fueron suspendidas, incluida la Ley de Publicaciones. La Comisión tomó nota además de que, según el informe sobre la investigación realizada por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) sobre Libia, los periodistas han sufrido graves acosos y amenazas de muerte; algunos han sido objeto de detención arbitraria y de secuestro. Algunos periodistas afrontan también juicios penales por difamación y calumnia por escribir sobre cuestiones políticas (documento 2016 A/HRC/31/47, párrafo 50).

La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno se refiere a determinados artículos de la Ley de Publicaciones, indicando que esta ley es todavía objeto de estudio y modificaciones y se presentará a la autoridad legislativa en cuanto esté finalizada. La Comisión llama la atención del Gobierno sobre el hecho de que el propósito del Convenio es asegurar que no se utilice ninguna forma de trabajo obligatorio incluido el trabajo penitenciario obligatorio en las circunstancias especificadas en el Convenio. No obstante, la Comisión ha observado que, en virtud de diversas disposiciones de la legislación mencionada anteriormente, pueden imponerse sanciones de prisión que conlleven trabajo obligatorio y, en consecuencia, no están en conformidad con el Convenio.

Además, la Comisión observa que, según el informe del ACNUDH de 2018, los profesionales de los medios de comunicación, activistas y defensores de los derechos humanos han visto restringidos sus derechos a la libertad de expresión y de asociación y han sido víctimas de secuestros, detenciones y de detenciones arbitrarias (documento A/HRC/37/46, párrafo 47). Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a expresar su **profunda preocupación** por la situación actual en materia de derechos humanos en el país y reitera que las restricciones a los derechos y libertades fundamentales, incluida la libertad de expresión, inciden en la aplicación del Convenio, si estas medidas se aplican mediante sanciones que conlleven trabajo obligatorio. **Si bien reconoce la difícil situación que prevalece en el país, la Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias a fin de garantizar que no pueda imponerse ninguna pena de prisión que conlleve trabajo obligatorio a las personas que, sin recurrir a la violencia, expresen opiniones o puntos de vista opuestos al sistema político, social o económico establecido. La Comisión confía en que se adoptarán las medidas necesarias para poner la Ley de Publicaciones núm. 76, de 1972, de conformidad con el Convenio, y pide al Gobierno que transmita información sobre los progresos realizados a este respecto.**

La Comisión invita al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina con el fin de facilitar la aplicación del 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.

Madagascar

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 2007)

Comentario anterior

Artículo 1, b) del Convenio. Imposición del trabajo obligatorio como método de movilización y utilización de la mano de obra para el desarrollo económico. La Comisión recuerda que la Ordenanza N° 78-002, de 16 de febrero de 1978, relativa a los principios generales del servicio nacional, no es compatible con el Convenio en la medida en que establece que todos los malgaches están obligados a realizar el servicio nacional, y define este servicio como la participación obligatoria en la defensa nacional y en el desarrollo económico y social del país. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su informe que el Ministerio de Defensa Nacional está preparando un proyecto de texto de modificación de la Ordenanza N° 78-002 de 16 de febrero de 1978. También indica que la contratación de los malgaches que han optado por el servicio nacional se realiza a partir de las solicitudes recibidas por el Ministerio y que Solo se acepta a quienes tienen las cualidades requeridas. La Comisión también toma nota de que, en su memoria sobre la aplicación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Gobierno declara que la participación en el servicio nacional es voluntaria y requiere una solicitud por escrito de la persona interesada.

La Comisión observa que las obligaciones de servicio nacional, tal como se definen en la mencionada Orden N° 78-002, incluyen obligaciones de censo, revisión y actividad de dos años de duración. Esta última puede llevarse a cabo tanto en las fuerzas armadas como fuera de ellas, en particular en el marco del Servicio Militar de Acción para el Desarrollo (SMAD). La Comisión recuerda que los programas que implican la participación obligatoria de los jóvenes en actividades para el desarrollo de su país como parte o en lugar del servicio militar son incompatibles no solo con el *apartado b)*, del *artículo 1* del Convenio, que prohíbe la utilización del servicio nacional obligatorio como método de movilización de la mano de obra para el desarrollo económico, sino también con el *apartado a)*, del *párrafo 2, del artículo 2* del Convenio núm. 29, según el cual el trabajo o el servicio exigido en virtud de las leyes de servicio militar obligatorio debe ser de carácter puramente militar.

En la medida en que el Gobierno indica que, en la práctica, la participación en el servicio nacional es voluntaria y que se está preparando un anteproyecto de texto de modificación de la Ordenanza núm. 78-002, la Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno no dejará de tomar las medidas necesarias para adaptar la legislación sobre el servicio nacional a los Convenios núm. 29 y 105, ya sea previendo el carácter voluntario del servicio nacional o limitando los trabajos realizados en el marco de las obligaciones del servicio nacional a los trabajos de carácter puramente militar.

Malasia

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1957)

Comentario anterior

La Comisión saluda la ratificación por parte de Malasia del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. ***La Comisión espera que el Gobierno proporcione información detallada sobre su aplicación, de conformidad con el formulario de memoria aprobado por el Consejo de Administración.***

Artículos 1, 1), 2, 1), y 25 del Convenio. 1. Vulnerabilidad de los trabajadores migrantes respecto de la imposición de trabajo forzoso. La Comisión tomó nota con anterioridad de que, a pesar de las diversas medidas adoptadas por el Departamento de Trabajo para proteger a los trabajadores migrantes, persistían en la práctica las infracciones de los derechos laborales y las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes que equivalían a trabajo forzoso persistían, como la confiscación de pasaportes por parte de los empleadores, los retrasos en el pago de los salarios, las largas jornadas de trabajo y la

prolongación forzosa de los contratos. La Comisión toma nota de la aprobación de la Ley de Empleo (enmienda), de 2022, (Ley A1651), y más concretamente de:

- la modificación del artículo 60 K, que establece ahora que ningún empleador podrá contratar a un trabajador extranjero sin haber obtenido la aprobación previa del Director General de Trabajo. El empleador que infrinja esta disposición comete una infracción y será castigado con una multa o una pena de prisión de hasta cinco años. El Director General de Trabajo puede aprobar una solicitud si el empleador cumple condiciones específicas, entre ellas, no tener ningún asunto o caso pendiente relacionado con una condena por cualquier infracción en virtud de la Ley de Empleo o en relación con la trata de personas o el trabajo forzoso;
- el nuevo artículo 60 KA, en el que se establece que el empleador deberá, en un plazo de treinta días a partir de la terminación del servicio, informar al Director General de Trabajo de dicha terminación, y
- el nuevo artículo 90 B, en el que se establece que «todo empleador que amenace o engañe a un trabajador para que realice cualquier actividad, servicio o trabajo, o que le obligue a ello, y que le impida salir de la zona o el área donde se realiza dicha actividad, servicio o trabajo, comete un delito y podrá ser condenado a pagar una multa [...] o a una pena de prisión de hasta dos años, o a ambas».

La Comisión también toma nota con *interés* de este desarrollo legislativo, así como de la adopción del Plan de acción nacional contra el trabajo forzoso (2021-2025) (NAPFL), elaborado con la asistencia técnica de la OIT. El NAPFL abarca cuatro objetivos estratégicos centrados en: 1) la sensibilización; 2) el cumplimiento y la aplicación de la ley; 3) la gestión de la migración laboral, y 4) el acceso a los mecanismos de recurso, apoyo y protección. La Comisión toma nota de que, en el marco del NAPFL, se prevén acciones específicas para mejorar la gobernanza de la migración laboral, con vistas a: 1) mejorar los sistemas y las prácticas de contratación de trabajadores migrantes; 2) reforzar la capacidad de los agentes del orden en materia de gestión de la migración y prevención del trabajo forzoso, y 3) dar a conocer a los trabajadores migrantes las vías legales de migración, los derechos y las prerrogativas en el lugar de trabajo y la legislación pertinente relativa al trabajo forzoso y la trata de personas, en sus propios idiomas.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que el 1.º de enero de 2022 se levantó la moratoria sobre la contratación de trabajadores extranjeros, impuesta desde marzo de 2021 a causa de la pandemia de COVID-19. Sin embargo, la reanudación de la solicitud y admisión de trabajadores extranjeros en Malasia para los empleadores no comenzó hasta el 15 de febrero de 2022. El Gobierno añade que la contratación y el empleo de trabajadores extranjeros siguen rigiéndose por el marco de memorandos de entendimiento entre Gobiernos (Gobierno a Gobierno). Actualmente, Malasia coopera con diez países de origen y se han firmado memorandos de entendimiento con Bangladesh, Indonesia y Viet Nam. Se están negociando nuevos memorandos con Camboya, la India, Sri Lanka, Nepal y Tailandia. Además, el Gobierno indica que, en 2021 y 2022, se llevaron a cabo actividades de formación, con la asistencia de la OIT, para reforzar las capacidades de los inspectores del trabajo en materia de trabajo forzoso y se publicó una Guía pormenorizada de notificación y remisión sobre el trabajo forzoso y la trata de personas. Además, en mayo de 2021 se puso en marcha la aplicación *Working for Workers* (Trabajar para los trabajadores) con el fin de permitir a los trabajadores presentar denuncias en línea. En este sentido, la Comisión observa que, hasta junio de 2022, el Ministerio de Recursos Humanos recibió 17 091 quejas sobre diversas cuestiones laborales.

La Comisión observa que, como se destaca en el marco del Programa de Trabajo Decente por País para 2019-2025, los trabajadores migrantes siguen siendo vulnerables a las prácticas de trabajo forzoso y encuentran empleo principalmente en trabajos poco calificados y que requieren una utilización intensiva de mano de obra, en sectores como la construcción, el trabajo doméstico, la agricultura y la industria manufacturera. Además, las actitudes de la población hacia los trabajadores migrantes siguen siendo negativas y se manifiestan mediante actos discriminatorios, como la limitación o la denegación de la

entrada; la exclusión del acceso a los servicios; el apoyo público a las leyes que consagran la exclusión social de los trabajadores migrantes; y la denegación de la igualdad salarial con respecto a los nacionales (OIT y ONU Mujeres, Nota de investigación, *Public attitudes towards migrant workers in Malaysia* (Actitudes de la población hacia los trabajadores migrantes en Malasia), diciembre de 2020). En particular, los niveles de explotación y abusos son desproporcionadamente altos en los sectores de las plantaciones y del trabajo doméstico, en gran parte debido al aislamiento físico de los lugares de trabajo, las restricciones de movimiento y los mecanismos inadecuados establecidos para garantizar la responsabilidad de los empleadores (*Enhancing standard employment contracts for migrant workers in the plantation and domestic work sectors in Malaysia 2020*). La Comisión señala que el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la extrema pobreza y los derechos humanos indicó, en su informe de 2020, que las estimaciones del número de trabajadores migrantes que residen en Malasia varían generalmente entre 3 y 6 millones, incluyendo tanto a los trabajadores documentados como a los indocumentados. Según los registros, los trabajadores migrantes se ven sometidos a la confiscación de sus pasaportes, a salarios inferiores a lo que marca la legislación sobre el salario mínimo, a castigos con multas, a elevadas tasas de contratación, a deudas con las agencias de contratación y con los empleadores, y a deducciones salariales. Reportes sobre abusos contra trabajadores migrantes son constantes y numerosos. Al parecer, no se aplican las protecciones laborales de manera general y la situación no tiene visos de haber mejorado en los últimos años (A/HRC/44/40/Add.1, 6 de abril de 2020, párrafos 58 a 60).

Aunque la Comisión saluda las medidas adoptadas por el Gobierno, esta observa con **preocupación** que las condiciones en las que trabajan los trabajadores migrantes siguen siendo abusivas y equivalen a trabajo forzoso, como la confiscación de los pasaportes, las elevadas tasas de contratación, el impago de salarios, la privación de libertad y los abusos físicos y sexuales. Además, observa a este respecto que el Gobierno no ha proporcionado información sobre el número de enjuiciamientos y condenas que han tenido lugar o se han pronunciado en relación con los casos de explotación laboral de los trabajadores migrantes. **Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que siga redoblando sus esfuerzos para velar por que los trabajadores migrantes reciban plena protección frente a las prácticas abusivas y las condiciones que equivalen a la imposición de trabajo forzoso. Pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación del Plan de acción nacional contra el trabajo forzoso (2021-2025), y en particular sobre las medidas adoptadas con el fin de:**

- i) dar a conocer a los trabajadores migrantes las vías legales de migración y sus derechos laborales, así como a la opinión pública la situación de los trabajadores migrantes para cambiar las actitudes negativas hacia ellos;**
- ii) reforzar la capacidad de los inspectores del trabajo para garantizar la aplicación efectiva del artículo 60 K de la Ley de Empleo, y permitirles detectar e identificar casos de trabajo forzoso y recabar pruebas;**
- iii) reforzar la capacidad de los órganos encargados de la implementación de la ley y la cooperación entre estos, indicando el número de casos de trabajo forzoso relativos a trabajadores migrantes detectados e investigados, los procesos judiciales entablados y las condenas dictadas;**
- iv) mejorar la gestión de la migración laboral, proporcionando información sobre los acuerdos bilaterales con los países de origen y sobre toda medida adoptada para reforzar la cooperación internacional a este respecto, y**
- v) garantizar que se proporcione una protección y una asistencia adecuadas a los trabajadores migrantes víctimas de prácticas de trabajo forzoso, indicando el número de víctimas que han sido identificadas y que han recibido asistencia.**

2. *Trata de personas.* La Comisión tomó nota anteriormente de las medidas adoptadas para reforzar el marco legislativo e institucional de lucha contra la trata de personas y pidió al Gobierno que prosiguiera sus esfuerzos en este sentido. La Comisión saluda la adopción de:

- i) la Ley contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes (enmienda), de 2022 (Ley A1644), en la que: i) se amplía la definición de trata de personas; ii) se elimina la «coacción» como único elemento crítico para determinar los casos de trata de personas, y iii) se aumentan las penas para algunos delitos, por ejemplo, en el caso de que los funcionarios públicos sean declarados culpables de complicidad con los autores, y
- ii) el tercer Plan de acción nacional contra la trata de personas (2021-2025), que comprende cuatro pilares: prevención, persecución y cumplimiento de la ley, protección y asociación.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se han llevado a cabo varias actividades de formación para los agentes del orden, los fiscales y los funcionarios encargados de la protección con el fin de reforzar su capacidad en relación con la investigación y el enjuiciamiento de los casos de trata de personas y para proporcionar protección y asistencia a las víctimas. El Gobierno añade que se han creado unidades especializadas en la trata de personas en el seno de la Real Policía de Malasia y del Departamento de Inmigración. La Comisión toma nota de que el Consejo contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes publicó en 2020 y 2021 procedimientos operativos estándar para las fuerzas del orden y directrices nacionales acerca de los indicadores sobre la trata de personas. El documento que recoge estas directrices sirve de guía estándar, en particular para los agentes del orden, en el proceso de identificación de víctimas de trata. El Gobierno agrega que el Ministerio de la Mujer, la Familia y el Desarrollo Comunitario también publicó en noviembre de 2021 un manual de formación sobre la trata de personas basado en un enfoque centrado en la víctima y el trauma, con el fin de asistir mejor a las víctimas de trata de personas.

Según la información proporcionada por el Gobierno, en 2021, se repatrió a 43 víctimas de trata de personas y 47 obtuvieron permiso para circular libremente y trabajar. En 2021, se estaban investigando 11 casos de trata de personas (frente a 32 casos en 2020), mientras que no había ningún procedimiento judicial en marcha (frente a 7 en 2020). La Comisión toma nota de la notable disminución del número de investigaciones y enjuiciamientos por casos de trata de personas y observa que el Gobierno no ha proporcionado información sobre el número de personas condenadas por trata de personas. ***A la luz de lo anterior, la Comisión alienta firmemente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para la aplicación efectiva de los cuatro pilares del Plan de acción nacional contra la trata de personas (2021-2025) y que proporcione información sobre las medidas específicas adoptadas a este respecto, así como sobre la evaluación de los resultados obtenidos y las dificultades experimentadas. Asimismo, solicita al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la aplicación de la Ley contra la Trata de Personas en la práctica, así como sobre el número de víctimas de trata que han sido identificadas y que se han beneficiado de una protección adecuada. Al tiempo que recuerda que en el artículo 25 del Convenio se establece que la imposición de trabajo forzoso deberá ser objeto de sanciones penales realmente eficaces y que se apliquen estrictamente, la Comisión pide al Gobierno que transmita información específica sobre las investigaciones realizadas y los procedimientos judiciales iniciados, así como sobre el número de personas condenadas en virtud de la Ley contra la Trata de Personas y las sanciones impuestas.***

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

Malí

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1960)

Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (ratificación: 1960)

Comentario anterior

Artículos 1, 1) y 2, 1) del Convenio, y artículos 1, 2), 2 y 3 del Protocolo. Esclavitud por ascendencia. Acción sistemática y coordinada y protección de las víctimas. La Comisión tomó nota anteriormente con preocupación de la persistencia de prácticas esclavistas, y pidió al Gobierno que tomara las medidas

necesarias para evaluar el alcance del fenómeno y llevar a cabo una acción sistemática y coordinada, con miras a poner fin a dichas prácticas.

El Gobierno indica en su memoria que, en julio de 2021, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) validó un estudio sobre la esclavitud por ascendencia en la región de Kayes, así como una estrategia nacional de lucha contra la esclavitud por ascendencia. La Comisión toma nota de que, según este estudio, las causas de la persistencia de la esclavitud por ascendencia son de índole económica (los «dueños de esclavos» disponen de grandes superficies de tierras y los esclavos constituyen la mano de obra para trabajar en esas tierras), pero esta también es debida a creencias tradicionales y religiosas persistentes (las costumbres locales, que han impuesto una forma de dominio social, propician la práctica de la esclavitud) y a la ignorancia de las poblaciones (que son rurales y, en su mayoría, analfabetas en las regiones en las que persiste la esclavitud). La memoria pone de relieve que los esclavos trabajan para sus dueños, con objeto de beneficiarse de la explotación de las tierras: el esclavo trabaja exclusivamente para el dueño, que se beneficia de toda la cosecha, o bien trabaja tanto para el dueño como para sí mismo. En este último caso, existen esclavos que disponen de tierras en precario, a condición de que acepten las condiciones impuestas por los dueños, así como su condición servil. Tienen la obligación de cultivar las tierras de sus dueños antes de ocuparse de sus propios campos.

La Comisión toma nota asimismo de que, en su informe anual de 2020, la CNDH subraya que el fenómeno de la esclavitud por ascendencia en la región de Kayes experimenta una evolución preocupante, en particular debido a sus manifestaciones cada vez más violentas que han conducido a la pérdida de vidas humanas, a atentados contra la integridad física y moral, a vulneraciones del derecho de propiedad, y a desplazados internos (página 5). El año 2020 fue un punto culminante en la expresión del horror consecutivo a la práctica de la esclavitud. Las prácticas discriminatorias nefastas contra los «descendientes de esclavos» son innegables y recurrentes. En la mayoría de los casos se manifiestan a través de malos tratos y agresiones, del despojamiento de bienes o del destierro estricto de la sociedad. La CNDH pone de relieve que estos actos de violencia son a menudo consecuencia de la negativa de los «descendientes de esclavos» a aceptar su condición social inferior. Además, quienes denuncian esta discriminación son sistemáticamente objeto de actos de represalia alentados y cometidos con frecuencia por los jefes tradicionales de diferentes localidades (páginas 34 y 35).

La Comisión toma nota de que algunos expertos en derechos humanos de las Naciones Unidas informaron, en un comunicado de prensa de 29 de octubre de 2021, de una serie de ataques «bárbaros» perpetrados en 2021 contra cientos de personas nacidas en condiciones de esclavitud. Los expertos se refieren a ocho ataques cometidos entre enero y septiembre en la región de Kayes, durante los cuales una persona fue asesinada, al menos 77 personas resultaron heridas, y más de 3 000 personas consideradas «esclavas» fueron desplazadas.

La Comisión expresa su **profunda preocupación** por esta información que muestra la persistencia del sistema de esclavitud por ascendencia en el país en el marco del cual las personas son víctimas de trabajo forzoso, de discriminación múltiple y de violencia cuando tratan de reivindicar sus derechos. La Comisión recuerda, como confirma el estudio de la CNDH, que las causas de la persistencia de dichas prácticas son complejas y multidimensionales, y que la lucha contra este fenómeno requiere una acción sistemática y coordinada en la que participen todos los sectores de la sociedad (económico, social, religioso, etc.). Toma nota asimismo de que Malí se beneficia de la asistencia de la Oficina a través del proyecto «Combatir la esclavitud y la discriminación basada en la esclavitud en Malí (2019-2023)». Este proyecto tiene por objeto aumentar los conocimientos de las partes involucradas y su sensibilización acerca de la esclavitud y la discriminación basada en la esclavitud; mejorar el acceso de las víctimas a los servicios de empoderamiento económico y de asistencia jurídica, así como del marco legislativo y su implementación.

La Comisión insta firmemente al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para poner fin a la práctica de la esclavitud por ascendencia, y confía en que tome las medidas necesarias sin demora a fin de:

- i) Llevar a cabo la estrategia nacional de lucha contra la esclavitud, con objeto de asegurar la acción sistemática y coordinada de las autoridades competentes y de otros actores interesados;**
- ii) designar la autoridad competente para la puesta en marcha de esta estrategia y proporcionarle los medios necesarios para que pueda desempeñar sus funciones;**
- iii) sensibilizar, educar e informar a toda la población acerca de la realidad y la gravedad de las prácticas de esclavitud, en particular a las autoridades tradicionales y religiosas en las regiones en las que persiste la esclavitud, e**
- iv) identificar, liberar y asistir a las víctimas y garantizar que se beneficien de una protección adaptada a su situación que les permita hacer valer sus derechos, obtener reparación, y recuperarse psicológica, económica y socialmente.**

Artículo 25 del Convenio, y artículo 1, párrafo 3, del Protocolo. Imposición de sanciones. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que se emprendieran procesos judiciales en los asuntos de esclavitud, y para fortalecer las capacidades de los actores en la cadena penal. El Gobierno indica que el 20 de agosto de 2022 se validó un anteproyecto de modificación del Código Penal, encaminado a incluir un delito específico de esclavitud en todas sus formas, en particular la esclavitud por ascendencia, y que previera sanciones específicas para este delito. El Gobierno añade que una vez se haya adoptado el proyecto de Código Penal, se hará particular hincapié en la esclavitud y sus diferentes formas, con motivo de una campaña de sensibilización y de formación de los actores de la cadena penal. El Gobierno precisa que una circular de 2019 del Ministro de Justicia y de Derechos Humanos invita a los jueces a reprimir todos los delitos vinculados con este fenómeno de esclavitud por ascendencia.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual, en el marco del proyecto «Combatir la esclavitud y la discriminación basada en la esclavitud en Malí», el Gobierno, con el apoyo de la OIT, ha podido impartir formación a 20 inspectores y controladores del trabajo sobre las leyes y políticas de lucha contra la esclavitud, y sobre la identificación y denuncia de casos de esclavitud y de trabajo forzoso, en el marco de las inspecciones llevadas a cabo en las zonas rurales y en la economía informal.

La Comisión toma nota además de que, según la información contenida en la nota trimestral, de 30 de mayo de 2022, de la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí sobre las tendencias de las violaciones y vulneraciones de los derechos humanos en Malí, se han realizado algunos progresos en lo que respecta a la lucha contra la impunidad, concretamente al dictarse la prisión preventiva de al menos 30 personas en el marco de investigaciones sobre los actos de violencia contra las personas consideradas «esclavos». Además, el Ministro de Justicia y de Derechos Humanos ha ordenado al Fiscal General en el Tribunal de Apelación de Kayes la organización de una sesión especial de las Asambleas, en 2022, dedicada específicamente al juicio de los procedimientos relativos a las prácticas de esclavitud por ascendencia (párrafo 52).

La Comisión expresa la firme esperanza de que el proyecto de ley que modifica el Código Penal se adopte sin demora, que contenga disposiciones que permitan definir los elementos constitutivos, incriminar y reprimir la esclavitud por ascendencia, así como todos los delitos conexos, y que se difunda ampliamente entre las autoridades competentes y todos los sectores de la población. Además, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para intensificar las actividades de sensibilización y de fortalecimiento de las capacidades de los órganos encargados de hacer cumplir la ley (servicios de inspección del trabajo, fuerzas del orden, autoridades judiciales y autoridades penales), a fin de garantizar que se identifiquen los casos de esclavitud, que se reúnan pruebas, y que se inicien procedimientos judiciales para que los autores de tales prácticas puedan ser sancionados. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre los casos de esclavitud que se han identificado, el número de procedimientos judiciales iniciados, y el número de sanciones impuestas y la naturaleza de las mismas.

La Comisión espera que el Gobierno pueda continuar recurriendo a la asistencia técnica de la Oficina a fin de alcanzar un progreso notable en la lucha contra la esclavitud en el futuro.

La Comisión pone de relieve otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Mauritania

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1961)

Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (ratificación: 1960)

Comentario anterior

La Comisión observa de nuevo que el Gobierno no ha proporcionado la primera memoria sobre la aplicación del Protocolo de 2014 al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, ratificado en 2016. **La Comisión insta firmemente al Gobierno a que proporcione información detallada sobre la aplicación de dicho instrumento de acuerdo con el formulario de memoria aprobado por el Consejo de Administración.**

Artículos 1, 1), 2, 1), y 25 del Convenio. Esclavitud y secuelas de la esclavitud. Anteriormente, la Comisión pidió al Gobierno que prosiguiera sus esfuerzos para combatir la esclavitud, fenómeno que persiste en Mauritania a pesar de las acciones emprendidas por el Gobierno en el marco de la hoja de ruta para la erradicación de las formas contemporáneas de esclavitud, adoptada en 2014. La Comisión subrayó que, ante un fenómeno tan complejo como divisivo, es esencial reforzar el enfoque multisectorial y garantizar una acción coordinada, en particular mediante la adopción de un plan de acción de lucha contra el trabajo forzoso y la esclavitud, que se articulará alrededor de los cuatro ejes siguientes.

Apartado a). Aplicación efectiva de la Ley de 2015 por la que se castiga la esclavitud y se sancionan las prácticas análogas a la esclavitud. La Comisión tomó nota anteriormente de las medidas destinadas a reforzar las competencias, las capacidades y los conocimientos de los miembros de las fuerzas del orden y del sistema judicial que participan en la lucha contra la esclavitud con vistas a la aplicación efectiva de la Ley de 2015. Aunque saludó el hecho de que cada vez se presenten más casos a los tres tribunales penales especializados en la materia, la Comisión observó que seguían existiendo obstáculos para lograr la remisión a estos tribunales, que la información sobre los casos examinados seguía siendo imprecisa y que al parecer solo un número limitado de casos había redundado en la imposición de sanciones eficaces.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que se han seguido tomando medidas para garantizar la aplicación efectiva de la Ley. El Gobierno se refiere en particular a: i) la decisión de continuar con la iniciativa de las caravanas de sensibilización y formación de las autoridades administrativas, judiciales y de seguridad acerca de la Ley de 2015 y la organización de talleres de evaluación e intercambio jurídicos sobre la Ley; ii) la adopción de nuevas circulares por parte de la Fiscalía General que contienen instrucciones y orientaciones para la investigación y el enjuiciamiento sistemáticos a raíz de denuncias creíbles de delitos de esclavitud o de trata; iii) la creación de una unidad de seguimiento encargada de velar por la transparencia, la eficacia y la rapidez del proceso de tratamiento judicial de los casos presentados ante los tribunales, compuesta por representantes de la administración central del Ministerio de Justicia y de la Fiscalía General del Tribunal Supremo, y iv) la instalación de oficinas encargadas de prestar asistencia jurídica en todos los tribunales de las wilayas y la inclusión en el presupuesto del Estado de financiación asignada a este ámbito para el ejercicio 2022. Por otra parte, el Gobierno reitera que los tribunales especializados han sentado una amplia jurisprudencia, la cual muestra una gran cantidad de casos que abarcan todas las formas posibles de decisión judicial (condenas, absoluciones, sobreseimientos, cuestiones preliminares de incompetencia, prescripción). En cuanto a las estadísticas, el Gobierno indica que se están investigando 7 denuncias y se están examinando 11; y que hay 7 casos pendientes ante los tribunales especializados, 11 ante los tribunales de las wilayas y 16 ante los tribunales de apelación.

La Comisión toma nota de que la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) formula, en su informe anual (2020-2021), una serie de recomendaciones dirigidas al Gobierno sobre el refuerzo de la

lucha contra la esclavitud. En particular, la CNDH pide al Gobierno que «haga todo lo posible para que la justicia siga su curso normal, sin obstáculos a la aplicación de sanciones penales a los autores del delito de esclavitud en virtud de la Ley de 2015. Recomienda acelerar los procedimientos judiciales de los 22 casos de esclavitud pendientes ante los tribunales y supervisados por la CNDH y la ONG *SOS Esclaves*, que hace años que se prolongan sin justificación válida».

La Comisión toma nota de toda esta información y, en particular, de la relativa a la continuación de las actividades de sensibilización acerca de la Ley de 2015 y el acceso de los ciudadanos a la justicia. Observa que un número considerable de casos están siendo examinados por el Ministerio Público y los tribunales sin que el Gobierno haya proporcionado información precisa sobre los casos que han redundado en condenas y en la imposición de sanciones penales a los autores, ni sobre las denuncias presentadas o los casos en los que las víctimas han recibido asistencia de los organismos competentes. También observa que los tribunales de las wilayas parecen seguir ocupándose de ciertos casos de esclavitud sin que el Ministerio Público remita dichos casos a los tribunales especiales. La Comisión recuerda que, en virtud del *artículo 25* del Convenio, los Estados tienen la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley en caso de imposición de trabajo forzoso son realmente eficaces y se aplican estrictamente. **Así, la Comisión saluda la creación de la unidad de seguimiento encargada de velar por la transparencia, la eficacia y la rapidez del tratamiento judicial de los casos de esclavitud presentados ante los tribunales y espera que esta disponga de los medios necesarios para garantizar un tratamiento ágil y exhaustivo de los casos de esclavitud en todas las fases (investigación, instrucción y juicio). La Comisión pide al Gobierno a que siga adoptando medidas para garantizar la sensibilización, la formación y la especialización de los distintos actores del sistema de justicia penal. Le pide nuevamente al Gobierno que tome las medidas necesarias para evaluar el funcionamiento de los tres tribunales penales y el modo en que se le remiten los casos de esclavitud, y para reforzar la capacidad de la policía y el Ministerio Público para detectar situaciones de esclavitud, recabar pruebas y calificar los hechos. Le solicita que proporcione información sobre el número de casos de esclavitud denunciados a las autoridades, el número de los que han dado lugar a acciones judiciales, el número de condenas y la naturaleza de las sanciones impuestas, el número de casos que se han resuelto fuera del sistema judicial y el número de víctimas de esclavitud a las que se ha indemnizado por el daño sufrido, de conformidad con el artículo 25 de la Ley de 2015.**

Apartado b). Acción sistemática y coordinada. La Comisión observa que el Gobierno no proporciona información sobre la evolución del plan de acción para combatir el trabajo forzoso, del que informó a la misión de la OIT que visitó Mauritania en 2018. Lo mismo ocurre con la recopilación de datos cualitativos sobre la cuestión de la esclavitud en el país. A este respecto, la Comisión recuerda que la lucha contra la esclavitud requiere el compromiso de todos en el marco de una acción coordinada y llevada a cabo al más alto nivel, como fue el caso del comité interministerial encargado de aplicar la hoja de ruta, que estaba bajo la supervisión directa del Primer Ministro. **Por lo tanto, la Comisión pide una vez más al Gobierno que se asegure de que la lucha contra la esclavitud forme parte de una acción sistemática y coordinada que integre a todas las partes interesadas, entre otras, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, para combatir las causas profundas de la esclavitud y responder eficazmente a sus múltiples facetas. La Comisión también solicita al Gobierno que indique las medidas adoptadas para obtener datos cualitativos y cuantitativos fiables sobre la esclavitud y sus diversas manifestaciones.**

Apartado c). Protección y reinserción de las víctimas. La Comisión toma nota de nuevo de que el Gobierno no proporciona información sobre la asistencia específica prestada a las víctimas de esclavitud, a pesar de la existencia de varios casos investigados o pendientes ante los tribunales. Observa que, entre las medidas generales de lucha contra la pobreza y de inserción social, el Gobierno menciona los programas de la Delegación General para la solidaridad nacional y la lucha contra la exclusión, entre los que se encuentran el programa CHEYLA, relativo al acceso a la educación, la salud, el agua y la energía, y el programa ALBARKA, relativo a las actividades generadoras de ingresos para las poblaciones pobres y vulnerables; y las medidas adoptadas para facilitar el acceso al estado civil de las personas sin filiación,

con la emisión de 191 684 fallos supletorios de estado civil para conceder actas de nacimiento registradas entre 2020 y 2022. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el organismo nacional creado recientemente para luchar contra la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes garantizará, en coordinación con los servicios y las estructuras pertinentes, la asistencia social necesaria a las víctimas de trata, y en particular de esclavitud y prácticas análogas a la esclavitud.

La Comisión toma debida nota de las medidas generales de lucha contra la pobreza y de inserción social adoptadas por el Gobierno y le anima a proseguir estas acciones centrándose en las regiones donde se registran casos de esclavitud. Asimismo, solicita al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para facilitar el acceso a la propiedad de las tierras, cuestión que la CNDH señala en su informe porque genera numerosos conflictos relativos a los descendientes de antiguos esclavos, especialmente en la región de Guidimaka.

La Comisión recuerda también que las víctimas de esclavitud deben recibir un apoyo específico adaptado a su situación para que puedan hacer valer sus derechos, reconstruirse psicológica, económica y socialmente y beneficiarse de la protección contra toda forma de represalia o marginación. La Comisión **lamenta** la falta de información por parte del Gobierno a este respecto. **La Comisión insta al Gobierno a que proporcione información sobre las medidas adoptadas para garantizar la asistencia efectiva a las víctimas de esclavitud tan pronto como su situación se ponga en conocimiento de las autoridades o de las asociaciones de la sociedad civil, en particular para facilitar su acceso a los mecanismos de denuncia, proporcionarles protección inmediata y a medio plazo con vistas a su rehabilitación, y garantizar que reciban una indemnización. La Comisión reitera su petición al Gobierno de que indique el número de casos en los que las autoridades competentes han asistido a las víctimas en las fases de investigación y procedimiento judicial, y que dé detalles sobre la naturaleza de esta asistencia.**

Apartado d). Sensibilización. Anteriormente, la Comisión pidió al Gobierno que continuara llevando a cabo actividades de sensibilización sobre el fenómeno de la esclavitud en todo el territorio, y que todas las partes interesadas participaran en estas actividades y, en particular, las autoridades locales, con el fin de dar a conocer y ayudar a comprender a todos los niveles la postura firme del Estado sobre la cuestión de la lucha contra la esclavitud y sus secuelas, y contra la discriminación. La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere a la celebración del día nacional contra la esclavitud y las prácticas análogas a la esclavitud, así como a las caravanas de sensibilización.

La Comisión también señala que, al final de su misión de mayo de 2022, el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias, reconoció las importantes medidas adoptadas por el Gobierno para combatir la esclavitud, pero advirtió que aún quedaba mucho por hacer. Subrayó que en Mauritania siguen existiendo formas contemporáneas de esclavitud basadas en la ascendencia, en todos los principales grupos étnicos del país, a pesar de que algunos actores lo nieguen. Afirmó que es necesaria una transformación social y un cambio de mentalidad para reconocer de manera directa la esclavitud y luchar contra ella, en lugar de negar su existencia (comunicado de prensa del 13 de mayo de 2022).

La Comisión insta al Gobierno a que siga tomando todas las medidas necesarias y reforzando sus acciones para sensibilizar y movilizar a todas las autoridades competentes y a la sociedad en su conjunto en la lucha contra la esclavitud y sus secuelas y contra la discriminación que sufren los esclavos y sus descendientes. En este contexto, la Comisión espera que el Gobierno colabore con las autoridades tradicionales, la sociedad civil y los interlocutores sociales y que siga beneficiándose del apoyo del proyecto de cooperación técnica de la OIT («Proyecto de apoyo a la aplicación de la Ley 2015-31 por la que se castiga la esclavitud y se sancionan las prácticas análogas a la esclavitud»).

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

Mongolia

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 2005)

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. 1. *Trata de personas.* La Comisión tomó nota anteriormente de que, tras la aprobación de la Ley de lucha contra la trata de personas (2012), se había creado el Subconsejo nacional de lucha contra la trata de personas con el fin de reglamentar las actividades de lucha y prevención de la trata y proporcionar orientación profesional. Observó que se había elaborado un Programa nacional de lucha contra la trata de personas con objeto de establecer un plan de acción para llevar a la práctica las actividades de lucha contra la trata. También tomó nota de que el Parlamento había aprobado, en 2013, la Ley de protección de testigos y víctimas, que preveía medidas de protección para las víctimas de la trata. La Comisión alentó al Gobierno a que prosiguiera sus esfuerzos para prevenir, reprimir y combatir la trata de personas y proporcionar protección y asistencia, incluida asistencia jurídica, a las víctimas de la trata.

El Gobierno señala en su memoria que el Programa nacional de lucha contra la trata de Personas actualizado fue aprobado en virtud de la resolución núm. 148, de 24 de mayo de 2017. Este programa tiene por objeto, entre otras cosas: i) organizar la labor de prevención y lucha contra la trata de personas mediante el estudio de las causas profundas y las condiciones de este fenómeno; ii) adoptar y aplicar medidas para la protección de las víctimas, incluida la asistencia médica y psicológica, y iii) ampliar la cooperación con otros gobiernos, organizaciones internacionales y organizaciones no estatales. El Gobierno afirma además que el Ministro de Justicia y Asuntos Internos y el Presidente del Consejo de coordinación para la prevención de los delitos de trata de personas aprobaron, en 2018, el calendario de ejecución del Programa nacional de lucha contra la trata de personas. En este marco, el Ministerio de Justicia y Asuntos Internos y otras organizaciones han puesto en marcha en 2018 un plan conjunto y han organizado cursos de capacitación sobre cómo prestar asistencia a las víctimas de los derechos humanos y reconocer a las víctimas, dirigidos a los miembros del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, del Organismo de Protección de Fronteras, de la Oficina de Extranjeros y de las oficinas fronterizas de la provincia de Dornogov. El Gobierno indica también que la resolución núm. A/173 regula la composición y las funciones del Subconsejo de lucha contra la trata de personas.

La Comisión observa que, según el 17.º informe sobre la situación de los derechos humanos y las libertades publicado en 2018 por la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Mongolia, el Programa nacional de lucha contra la trata de personas consiste en un programa de cuatro años (2017-2021), en cuya sección 5.2 se prevén servicios jurídicos, psicológicos, médicos y de rehabilitación integrales para las víctimas de la trata, así como el establecimiento de refugios. En el informe se señala también que, en noviembre de 2017, se registraron diez casos penales de trata de personas a nivel nacional, según la información recibida del Ministerio de Justicia y Asuntos Internos. En 2016 se creó una base de datos común para mejorar la coordinación intersectorial entre el Gobierno y las organizaciones no gubernamentales en la lucha contra la trata de personas y en el registro de víctimas y sospechosos. La Comisión observa también que el Ministerio de Justicia y Asuntos Internos y la Fundación de Asia están ejecutando un proyecto de dos años de duración titulado «Mejora de la investigación centrada en las víctimas y del seguimiento judicial de los casos de trata de personas en Mongolia», cuyo objetivo es elaborar manuales de capacitación y formar a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, los fiscales, los jueces y los funcionarios del Departamento de Inmigración. Además, la Comisión observa que, en sus observaciones finales de agosto de 2017, el Comité de Derechos Humanos expresó su preocupación por el hecho de que no se identificara a las víctimas y se las denuncie y detenga por los actos que cometen como consecuencia directa de su condición de víctimas (documento CCPR/C/MNG/CO/6, párrafo 27). También observa que, según el documento de la Comisión Europea de enero de 2018 sobre la evaluación de Mongolia en el periodo 2016-2017, solo hay dos refugios específicos para la trata en el país (página 10). **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los efectos de las medidas adoptadas por el Gobierno, en particular el Programa nacional de lucha contra la trata de personas y su calendario de aplicación, en la prevención de la trata de personas y en el reconocimiento de las víctimas de la trata de personas y su asistencia. También pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que las víctimas de trata sean consideradas como tales y no como delincuentes y que tengan acceso a protección y asistencia. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información al respecto. Finalmente, la Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre la aplicación en la práctica de las disposiciones que incriminan la trata de personas.**

2. *Situación vulnerable de los trabajadores con respecto a la exacción de trabajo forzoso.* La Comisión observa que, según el informe de la OIT sobre Mongolia relativo al trabajo forzoso, de junio de 2016, los informes indicaban que decenas de miles de trabajadores chinos de la construcción y la minería entraron en Mongolia con visados de turista a través de una agencia de trabajo china y fueron vendidos a empleadores mongoles, siendo confiscados sus pasaportes a su llegada. Además, según este informe de política y las observaciones finales del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, de agosto de 2017 (documento CCPR/C/MNG/CO/6, párrafo 29), los migrantes procedentes de la República Popular Democrática de Corea (RPDC) trabajaban en Mongolia en condiciones equivalentes al trabajo forzoso, bajo la prohibición de dejar el trabajo y con una remuneración que era directamente abonada a un organismo del Gobierno de Corea del Norte. La Comisión recuerda la importancia de adoptar medidas eficaces para garantizar que el sistema de empleo de los trabajadores migratorios no ponga a los trabajadores afectados en una situación de mayor vulnerabilidad, en particular cuando son objeto de prácticas abusivas por parte de los empleadores, como su retención de pasaportes, la privación de libertad, el impago de salarios y los abusos físicos, ya que esas prácticas pueden hacer que su empleo se transforme en situaciones que podrían ser equiparables al trabajo forzoso. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores migrantes estén plenamente protegidos contra las prácticas y condiciones abusivas que podrían ser equiparables al trabajo forzoso y que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto. Pide al Gobierno además que facilite información sobre el número de víctimas de trabajo forzoso reconocidas entre los trabajadores migrantes y sobre el número de investigaciones, enjuiciamientos y sanciones impuestas a los autores de estos delitos.**

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.

Mozambique

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 2003)

Comentario anterior

La Comisión saluda la ratificación por parte de Mozambique del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Tomando nota de que no se ha recibido la primera memoria del Gobierno, la Comisión espera que el Gobierno proporcione informaciones detalladas sobre la aplicación del Protocolo, de conformidad con el [formulario de memoria](#) adoptado por el Consejo de Administración.

Artículos 1, 1), 2, 1) y 25 del Convenio. Trata de personas. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que redoblara sus esfuerzos para luchar contra la trata y que aplicara una estrategia coordinada a este respecto, en particular mediante la adopción de un plan de acción nacional y el reglamento de aplicación de la Ley núm. 6/2008, de 9 de julio, por la que se establece el marco jurídico aplicable a la prevención y la lucha contra la trata de personas. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria de que se llevaron a cabo varias actividades de sensibilización, incluidas 1 299 presentaciones a las que asistieron 76 197 personas en todo el país y 55 emisiones de radio y televisión, en 2022. El Gobierno añade que el Servicio Nacional de Investigación Criminal también realizó acciones preventivas a través de su Grupo de Referencia Nacional de trata de personas, inmigración ilegal y protección de la infancia, incluso en colaboración con la Organización Internacional para las Migraciones. Además, se llevaron a cabo varias actividades de formación para reforzar las capacidades de los funcionarios de primera línea, incluidos los del Gobierno, la policía de control de fronteras y los servicios de aduanas y migración, con vistas a garantizar una mejor identificación, remisión y asistencia a las víctimas de la trata de personas.

A este respecto, la Comisión toma nota de que, en su informe anual de 2021 a la Asamblea de la República, el Fiscal General pone de relieve las dificultades específicas a las que se enfrenta la detección de los casos de trata de personas y la identificación de las víctimas, así como la necesidad de concertar y aumentar los esfuerzos para prevenir y luchar contra la trata de personas. El Fiscal General de la República indica que solo se investigaron dos casos de trata en 2020. La Comisión toma nota asimismo de que, en

julio de 2022, dos ciudadanos mozambiqueños fueron condenados por un tribunal sudafricano por trata de personas con fines de explotación laboral, en la que estaban implicadas 39 personas de Mozambique. A este respecto, la Comisión observa que, según los datos de la Organización Internacional para las Migraciones y de la Oficina Regional del África Meridional de la UNODC, Mozambique sigue siendo un país de origen, tránsito y destino de la trata de personas, y que la mayoría de las víctimas son objeto de trata para realizar trabajos forzados, en particular en los sectores agrícola y minero, especialmente en Sudáfrica. Además, señala que, en el contexto del deterioro de la situación de seguridad en la región de Cabo Delgado, en el norte del país, que hasta ahora ha generado más de 800 000 desplazados internos, se expresó una preocupación específica por la creciente vulnerabilidad a la trata de personas que escapan del conflicto (OIM, Matriz de seguimiento de los desplazamientos, junio de 2022).

Al tiempo que toma debida nota de las actividades emprendidas para sensibilizar a la población y reforzar la capacidad de los funcionarios públicos para identificar los casos de trata de personas, la Comisión toma nota con **preocupación** del escaso número de casos de trata investigados y enjuiciados; la ausencia de avances en la adopción de un plan de acción y del reglamento de aplicación de la Ley núm. 6/2008; así como la falta de información del Gobierno sobre los casos identificados y sobre la protección y asistencia prestada a las víctimas. **La Comisión insta al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para prevenir y luchar contra la trata de personas y a tomar las medidas necesarias para adoptar el plan nacional de prevención y lucha contra la trata de personas y el reglamento de aplicación de la Ley núm. 6/2008. Asimismo, pide al Gobierno que facilite información sobre las medidas concretas y coordinadas que se hayan aplicado con miras a: i) prevenir la trata de personas y sensibilizar a la población sobre el tema, en particular en la región de Cabo Delgado; ii) reforzar las capacidades y la formación de las autoridades encargadas de la detección y el enjuiciamiento de los casos de trata, y iii) garantizar la protección efectiva y la reinserción de las víctimas. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre el número de casos de trata de personas identificados, así como sobre las investigaciones y los procedimientos judiciales iniciados, las condenas dictadas y las sanciones específicas impuestas a los autores en virtud de la Ley núm. 6/2008.**

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

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1977)

Comentario anterior

Artículo 1, a) y b), del Convenio. Trabajo obligatorio de personas calificadas de «improductivas» o «antisociales». Desde hace muchos años, la Comisión viene señalando a la atención del Gobierno la necesidad de enmendar la Directiva Ministerial de 15 de junio de 1985 sobre la evacuación de ciudades, en virtud de la cual las personas calificadas de «improductivas» o «antisociales» pueden ser detenidas y enviadas a centros de reeducación o destinadas a sectores productivos. La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera en su memoria que los centros de reeducación ya no existen y que las personas ya no son identificadas como «improductivas» o «antisociales». El Gobierno añade que la Directiva de 1985 ha quedado obsoleta e implícitamente derogada como consecuencia de la revisión del Código Penal que se adoptó en diciembre de 2019, que establece que toda legislación contraria al Código Penal queda derogada. Al tiempo que toma debida nota de esta información, la Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha aprovechado esta nueva oportunidad que brindó la revisión del Código Penal para derogar formalmente esta Directiva. **La Comisión insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para derogar formalmente la Directiva Ministerial de 15 de junio de 1985 relativa a la evacuación de ciudades, a fin de poner la legislación de conformidad con el Convenio y con la práctica indicada, garantizando, así, la seguridad jurídica.**

Artículo 1, b) y c). Imposición de penas 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 viene insistiendo en la necesidad de enmendar o derogar determinadas disposiciones de la Ley núm. 5/82, de 9 de junio de 1982, relativa a la defensa de la economía, enmendada por

la Ley núm. 9/87, que prevén el castigo de tipos de comportamiento que, directa o indirectamente, comprometen el desarrollo económico, impiden la ejecución del plan estatal nacional y atentan contra el bienestar material o espiritual de la población. Los artículos 10, 12, 13 y 14 de la Ley prescriben penas de prisión, que pueden conllevar un trabajo obligatorio, para los casos reiterados de incumplimiento de las obligaciones económicas establecidas en las instrucciones, directivas, procedimientos, etc., que rigen la preparación o la aplicación del plan estatal nacional. El artículo 7 de la Ley penaliza los comportamientos intencionados (como la incuria, la falta de sentido de la responsabilidad, etc.) que entrañan una violación de las normas de gestión o disciplinarias.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que se llevó a cabo un análisis de la Ley núm. 5/82 (en su forma enmendada por la Ley núm. 9/87), como consecuencia del cual se puso de manifiesto que el enfoque adoptado por la Ley núm. 5/82 ya no es aplicable en el contexto económico actual, y los temas cubiertos por dicha legislación se han incorporado al Código Penal y a otras leyes que regulan la actividad económica. El Gobierno añade que la adopción de reglamentaciones más recientes condujo a la derogación automática de las disposiciones de la Ley núm. 5/82. **La Comisión lamenta que el Gobierno no haya aprovechado la oportunidad que brindó la adopción del nuevo Código Penal y de otras leyes que regulan la actividad económica para asegurar que el marco legislativo nacional se ajuste al Convenio y para garantizar la seguridad jurídica. La Comisión confía en que el Gobierno no dejará de tomar las medidas necesarias para derogar formalmente las disposiciones de la Ley núm. 5/82 relativa a la defensa de la economía, en su forma enmendada por la Ley núm. 9/87, que, aunque no se aplican en la práctica, son contrarias al Convenio.**

Artículo 1, d). Sanciones impuestas por haber participado en huelgas. La Comisión toma nota de que, en virtud del artículo 268, 3), de la Ley del Trabajo (Ley núm. 23/2007), los trabajadores en huelga que violan las disposiciones del artículo 202, 1), y del artículo 209, 1) (obligación de garantizar un servicio mínimo) se enfrentan a sanciones disciplinarias y pueden incurrir en responsabilidad penal, de conformidad con la legislación general. La Comisión toma nota de la indicación general del Gobierno de que el nuevo Código Penal prevé las sanciones aplicables como consecuencia de una violación del artículo 268, 3), de la Ley del Trabajo. Sin embargo, la Comisión observa que ninguna disposición del Código Penal se refiere explícitamente a las sanciones a las que pueden enfrentarse los trabajadores en huelga en los casos en los que se incurra en responsabilidad penal. Recuerda, a este respecto, que, de conformidad con el artículo 1, d), del Convenio, las personas que participan pacíficamente en una huelga no podrán ser objeto de sanciones penales que conlleven un trabajo obligatorio. **Refiriéndose también a su observación de 2021 relativa a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), la Comisión pide al Gobierno que garantice que no se puedan imponer sanciones que conlleven un trabajo obligatorio a los trabajadores que participen pacíficamente en una huelga y que proporcione información sobre cualquier revisión del artículo 268, 3), de la Ley del Trabajo que tenga por objeto suprimir la referencia a la responsabilidad penal. Mientras tanto, pide al Gobierno que indique la naturaleza de las sanciones que pueden imponerse a los trabajadores en huelga cuando se incurre en responsabilidad penal en virtud de las disposiciones del artículo 268, 3), de la Ley del Trabajo, especificando las disposiciones del Código Penal aplicables en tal caso.**

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

Nepal

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 2002)

Comentario anterior

Artículos 1, 1), 2, 1) y 25. 1. Trata de personas. La Comisión tomó nota anteriormente de las medidas adoptadas con el fin de fortalecer el marco jurídico e institucional para prevenir y combatir la trata de personas, e instó al Gobierno a redoblar sus esfuerzos a este respecto y a garantizar la aplicación efectiva de la Ley de lucha contra la trata y el transporte de seres humanos (Control) de 2007 en la práctica.

La Comisión toma nota de la información del Gobierno de que está aplicando la Ley de Trata y Transporte de Seres Humanos (Control) de 2007 a través de instituciones como la Oficina del Primer Ministro y el Consejo de Ministros, la Comisión Nacional de Planificación y otros ministerios. El Gobierno también indica que se ha establecido un mecanismo de coordinación entre los ministerios competentes y la Fiscalía General para garantizar la aplicación efectiva de la citada Ley y esgrimir razones de peso contra la trata de personas. También se están debatiendo las enmiendas a las leyes existentes, con el fin de prescribir investigaciones y enjuiciamientos rigurosos para los autores de los delitos relacionados con la trata.

La Comisión toma nota además del informe nacional, de 3 de noviembre de 2020, al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas de que, en 2018, se creó una Oficina de Investigación de la Trata de Personas, específica y especializada, dependiente de la Policía de Nepal, así como el Comité nacional para la aplicación efectiva de la Ley de lucha contra la trata y el transporte de seres humanos (Control). La Comisión también observa que en los tribunales de distrito se presentaron un total de 285 y 338 casos de trata de personas en los ejercicios 2017-2018 y 2018-2019, respectivamente. Además, se rescataron 678 víctimas en 2017-2018 y 10 936 en 2018-2019. Según el citado informe, se ha creado un fondo para la rehabilitación de las víctimas de estos delitos. Existen 36 casas seguras y centros de rehabilitación en diez distritos a disposición de los supervivientes y un centro de rehabilitación a largo plazo. Durante los últimos cuatro años, un total de 5 793 víctimas o personas afectadas han recibido diversos servicios de estos centros (A/HRC/WG.6/37/NPL/1, párrafos 12, 33 y 34). **La Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para prevenir y combatir la trata de personas y que proporcione información detallada sobre las actividades realizadas con este fin, en particular por el Comité nacional para la aplicación efectiva de la Ley de lucha contra la trata y el transporte de seres humanos (Control), 2007. La Comisión pide además al Gobierno que adopte medidas para garantizar una adecuada identificación e investigación de los casos de trata de personas, de manera que se persiga a los autores y se apliquen sanciones disuasorias en la práctica. Por último, la Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando protección y asistencia adecuadas a las víctimas de la trata y que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto.**

2. *Situación de vulnerabilidad de los trabajadores migrantes e imposición de trabajos forzados.* La Comisión tomó nota anteriormente de las medidas adoptadas por el Gobierno para proteger a los trabajadores migrantes, incluida la introducción de un curso obligatorio de orientación de dos días previo a la partida; una política de formación técnica y profesional para los trabajadores migrantes; y directrices para los trabajadores domésticos migrantes. También observó la alta prevalencia de la trata y el contrabando organizados de trabajadores nepalíes hacia Qatar, la Arabia Saudita y los Emiratos Árabes Unidos, a través de prácticas de engaño y fraude generalizadas en el negocio de la contratación en el extranjero y con una alta prevalencia de la explotación debido a un doble mecanismo de acuerdo laboral. La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera su compromiso de seguir adoptando medidas específicas para abordar las difíciles circunstancias a las que se enfrentan los trabajadores migrantes y responder a los casos de abuso. El Gobierno indica que durante la pandemia de COVID-19 en 2020, rescató y repatrió a un número considerable de trabajadores migrantes de varios países de destino y proporcionó alimentos y apoyo financiero a los trabajadores migrantes que se vieron abandonados sin empleo en dichos países.

La Comisión toma nota de un estudio realizado por el Comité de coordinación de *pravasi* (migrantes) nepalíes (con el apoyo financiero y técnico de la Oficina de la OIT en Nepal) titulado: *Impact of COVID-19 on Nepali Migrant Workers, 2022*, según el cual, entre junio y diciembre de 2020, el Gobierno del Nepal repatrió a más de 161 301 trabajadores migrantes de los Emiratos Árabes Unidos, Qatar, la Arabia Saudí y Malasia. Este estudio también indica que los trabajadores migrantes han sido explotados y maltratados tanto por los reclutadores en el país de origen como por los empleadores y las autoridades en los países de destino, y que a menudo se han visto limitados sus derechos, se ha descuidado su bienestar y han corrido el riesgo de sufrir graves problemas de salud física y mental e incluso la muerte. La situación de la pandemia ha exacerbado estas dificultades de larga data a los que se enfrentan los trabajadores

migrantes y también ha creado otros nuevos. Se calcula que los permisos de trabajo de unos 1 500 trabajadores caducan todos los días, lo que hace que su situación en los países de destino se convierta en «ilegal», y en muchos casos sus empleadores les confiscan los pasaportes. Según el estudio, los trabajadores migrantes se veían expuestos a: i) tener que pagar elevadas tasas de contratación y otras tasas derivadas de su situación migrante; ii) hacer frente a problemas de retención de salarios, explotación, malos tratos y abusos; iii) enfrentarse a la expulsión forzosa de sus trabajos sin remuneración ni prestaciones, y iv) que se violaran sus derechos humanos básicos. La Comisión también observa en este estudio que el Gobierno adoptó el principio de «los empleadores pagan», así como la política de «visado gratuito» o el modelo de migración de «coste cero» para reducir la carga financiera que pesaba sobre los trabajadores migrantes.

Además, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su informe al Consejo de Derechos Humanos de la ONU de que ha concertado memorandos de entendimiento con una serie de países de destino, entre ellos, Malasia, el Japón, los Emiratos Árabes Unidos, Mauricio, Israel y Jordania, a fin de proteger a los trabajadores nepalíes de diferentes tipos de vulnerabilidad. El Gobierno está llevando a cabo un proyecto de migración segura en 39 distritos para proporcionar información, asesoramiento, asistencia jurídica, capacitación para el desarrollo de competencias, asesoramiento psicológico y conocimientos financieros a los trabajadores migrantes (A/HRC/WG.6/37/NPL/1, párrafo 103). **Tomando nota de las medidas adoptadas, la Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre las medidas adoptadas a este respecto, y en particular con miras a: i) garantizar la aplicación efectiva de la Ley de Empleo en el Extranjero; ii) proporcionar formación e información a los candidatos a la migración sobre los procedimientos de contratación regulares y seguros, los derechos laborales y los riesgos de trabajo forzoso asociados a la migración; iii) garantizar que los trabajadores migrantes víctimas de trata que regresan a Nepal reciban asistencia jurídica y protección para su reinserción y facilitar su acceso a los mecanismos de denuncia para hacer valer sus derechos cuando se enfrentan a la explotación y las prácticas abusivas, y iv) supervisar las agencias de contratación y colocación.**

3. *Trabajo forzoso en las industrias del ladrillo.* La Comisión toma nota de que, según el Informe sobre la encuesta de relaciones de trabajo en el sector de fabricación de ladrillos en Nepal, realizado en 2020 conjuntamente por la Oficina Central de Estadística, la OIT y UNICEF, el trabajo forzoso y en régimen de servidumbre sigue existiendo en el sector privado del país, en particular en el sector del ladrillo. Según las estimaciones de la encuesta, el total de la mano de obra involucrada en la fabricación de ladrillos, incluso siendo miembros de la misma familia, era de 186 150 personas, de las cuales 176 373 eran trabajadores manuales. Entre ellos, se descubrió que 6 229 trabajadores estaban sometidos a trabajos forzoso y no podían dejar su empleo sin que ello tuviera repercusiones negativas o sin correr algún riesgo; algunos de ellos habían sido víctimas de la servidumbre por deudas y otros se veían expuestos a perder todo el salario que les correspondía si abandonaban el horno en el que trabajaban.

La Comisión toma nota de que el artículo 4 de la Ley del Trabajo, de 2017, prohíbe contratar a cualquier persona para realizar trabajos forzosos, definidos como cualquier trabajo o servicio realizado por cualquier trabajador contra su voluntad como resultado de la amenaza de tomar cualquier acción que tenga un impacto financiero, físico o mental si no realiza dicho trabajo o servicio. Las penas por contratar a alguien para realizar trabajos forzosos serán de dos años de prisión o de una multa, o ambas, además de la obligación de pagar una remuneración, un subsidio y unas prestaciones, incluida la indemnización por daños y perjuicios (artículo 164). **La Comisión insta al Gobierno a que adopte medidas efectivas para prevenir y erradicar las prácticas de trabajo forzoso y en condiciones de servidumbre en el sector del ladrillo y a que proporcione asistencia y protección inmediatas a las víctimas del trabajo en régimen de servidumbre. La Comisión también pide al Gobierno que garantice que los órganos encargados de hacer cumplir la Ley, en particular los inspectores del trabajo, realicen visitas de inspección periódicas para supervisar las condiciones de trabajo en los hornos de ladrillo y detectar los casos de trabajo forzoso. Le pide asimismo que proporcione datos estadísticos sobre los casos de trabajo forzoso y en régimen de**

servidumbre detectados, los procesos iniciados y las sanciones específicas impuestas por dichas violaciones.

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

Nigeria

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1960)

Comentario anterior

Artículos 1, 1), 2, 1), y 25 del Convenio. Trata de personas. 1. Marco jurídico y sanciones. En respuesta a sus comentarios anteriores sobre la aplicación de sanciones eficaces a los casos de trata, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que el Organismo Nacional para la Prohibición de la Trata de Personas (NAPTIP) emprendió varias medidas para la aplicación efectiva de la Ley de ejecución y administración con miras a la prohibición de la trata de personas, de 2015 (Ley contra la Trata, de 2015). Entre estas, se encuentran las siguientes: i) aumentar los esfuerzos para investigar, enjuiciar y condenar a los autores de trata de personas e imponer sentencias suficientemente estrictas que impliquen penas de prisión; ii) promover la formación de jueces locales, estatales y federales en lo relativo a la Ley contra la Trata, de 2015, en especial sobre la disposición por la que se prohíbe emitir multas en lugar de imponer penas de prisión; iii) proponer que se cree un tribunal especial para los casos de trata de personas, y iv) promulgar el Reglamento sobre la Trata de Personas (control de las actividades de organizaciones y centros) de 2019. El Gobierno también indica que la Ley contra la Trata, de 2015, está siendo objeto de revisión para establecer sanciones más severas para los delitos relacionados con la trata de personas.

La Comisión toma nota de que, según los datos recopilados por el NAPTIP, de 2018 a 2021, hubo un total de 901 casos relativos a la trata de personas con fines de explotación laboral o sexual y se rescató a un total de 3 485 víctimas. Asimismo, toma nota de la detallada información proporcionada por el Gobierno sobre los procedimientos judiciales y las condenas por delitos relacionados con la trata en virtud de la Ley contra la Trata, de 2015. Así, de 2013 a 2021 se registraron 492 condenas. De las diez condenas dictadas de enero a marzo de 2021, la Comisión observa que en tres casos los infractores fueron condenados a penas de prisión que iban de cinco a siete años con la posibilidad de optar al pago de multas. A este respecto, la Comisión toma nota de que la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños, indicó en las declaraciones que formuló al concluir su visita de septiembre de 2018 que, habida cuenta de la magnitud del fenómeno en el país, es imprescindible que se refuercen las investigaciones y los enjuiciamientos de manera seria y contundente.

La Comisión subraya una vez más la relevancia de imponer sanciones penales adecuadas a los autores de este delito y recuerda que, cuando la sanción consiste únicamente en una multa o en una pena de prisión muy corta, no constituye una sanción eficaz si se tiene en cuenta la gravedad de la infracción y la necesidad de que las sanciones tengan carácter disuasorio. ***Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que siga adoptando las medidas necesarias para garantizar que todos los casos de trata sean objeto de investigaciones exhaustivas y que se impongan penas de prisión suficientemente disuasorias a las personas que se dedican a la trata. Además, la Comisión solicita al Gobierno que siga proporcionando información sobre las actividades del NAPTIP encaminadas a reforzar las capacidades en la materia de los órganos encargados de hacer cumplir la ley. Le pide también que proporcione datos estadísticos sobre los casos de trata de personas con fines de explotación laboral o sexual, así como información sobre las investigaciones realizadas, el resultado de los procedimientos judiciales iniciados y las sanciones impuestas a los infractores con arreglo a la Ley contra la Trata, de 2015.***

2. *Plan de acción.* La Comisión toma nota, en la memoria del Gobierno, de que el NAPTIP aprobó el Plan nacional de acción sobre la trata de personas (2022-2026). La Comisión toma nota de que este Plan nacional de acción se basa en los cinco pilares fundamentales de la acción contra la trata de personas, a saber: protección y asistencia; prevención; investigación y evaluación; enjuiciamiento; y asociación y coordinación. Entre los objetivos estratégicos esbozados bajo cada pilar, se encuentran los siguientes:

i) proporcionar servicios específicos en función de la edad, el género y la diversidad para proteger a las víctimas de trata con el fin de cumplir con las normas mínimas en materia de derechos humanos; ii) mejorar la sensibilización del público acerca de la trata de personas y reforzar la protección social de las comunidades donde este fenómeno se ha hecho endémico; iii) desarrollar y llevar a cabo una investigación cualitativa transfronteriza y una gestión de datos sobre la trata de personas para averiguar cuáles son las tendencias, los patrones y la magnitud de la trata de personas a nivel nacional e internacional; iv) establecer políticas y marcos jurídicos adecuados para abordar la trata de personas, y v) reforzar la asociación y la coordinación entre el NAPTIP y otras entidades pertinentes, tanto a escala nacional como internacional, para garantizar la aplicación efectiva del Plan nacional de acción 2022-2026. **La Comisión saluda este Plan nacional de acción integral y espera que el Gobierno continúe tomando las medidas necesarias para ejecutar sus diversos componentes. Pide al Gobierno que proporcione información sobre la evaluación de los resultados alcanzados, los desafíos que se han enfrentado y las medidas previstas para superarlos.**

3. *Protección y asistencia a las víctimas de trata de personas.* La Comisión tomó nota anteriormente de la protección y los servicios prestados a las víctimas de trata de personas, en especial mediante el establecimiento de un fondo fiduciario en su beneficio y los refugios gestionados por el NAPTIP. Toma nota de la información del Gobierno según la cual el NAPTIP gestiona actualmente 13 refugios con una capacidad de más de 300 camas. Estos refugios están equipados para proporcionar un lugar seguro y apoyo psicosocial a las víctimas de trata. Asimismo, el Gobierno indica que un gran número de víctimas han participado en diversas formas de rehabilitación, programas de educación formal y formación profesional (3 víctimas de trata han obtenido un empleo en el NAPTIP y 17 terminaron su escolarización). El Gobierno señala que las medidas para la identificación de víctimas de trata están comprendidas en las directrices sobre el mecanismo nacional de derivación. Con arreglo a estas directrices, se proporcionarán varios servicios para proteger, rehabilitar y reinsertar a las víctimas de trata en función de sus necesidades individuales específicas. **La Comisión alienta al Gobierno a seguir esforzándose por garantizar que se proteja y asista adecuadamente a las víctimas de trata con fines de explotación sexual y laboral. Pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas adoptadas a este respecto, en particular en el marco del mecanismo nacional de derivación, así como sobre el número de víctimas que se han identificado, que se han beneficiado de los servicios de protección y asistencia, y que han recibido indemnizaciones del fondo fiduciario. Dado que, según el Plan nacional de acción, el 35 por ciento de los casos de trata tienen carácter transfronterizo, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para proteger y reinsertar a las víctimas que regresan a Nigeria, así como sobre las medidas para informar a los migrantes nigerianos acerca de los riesgos de ser objeto 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: 1960)

Comentario anterior: [solicitud directa](#)

Artículo 1, c) del Convenio. Castigo por faltas de disciplina en el trabajo. Ley de la Marina Mercante. Desde hace varios años, la Comisión ha pedido al Gobierno que enmiende el artículo 196, 2), de la Ley de la Marina Mercante, de 2007, que prevé penas de prisión que implican trabajo penitenciario obligatorio para diversas faltas de disciplina en el trabajo (incluida la desobediencia deliberada de toda orden legítima (artículo 196, 2), b)) o la desobediencia deliberada y persistente de esas órdenes o la negligencia en el cumplimiento de las funciones (artículo 196, b), c)). La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que Ley de la Marina Mercante, de 2007, y su reglamento siguen siendo objeto de revisión, y que se aprobarán enmiendas a su debido tiempo. **La Comisión expresa la firme esperanza de que se adopten las medidas necesarias para enmendar el artículo 196, 2), de la Ley de la Marina Mercante, de 2007, con el fin de garantizar que no se puedan imponer penas que conlleven trabajo obligatorio por faltas de disciplina en el trabajo que no pongan en peligro el buque o la vida o la salud de las personas.**

Artículo 1, d). Penas que conllevan trabajo obligatorio por participar en huelgas. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la información del Gobierno según la cual en el artículo 62 del proyecto de ley sobre relaciones colectivas de trabajo se prohíbe la imposición de penas de prisión por la participación pacífica en una huelga, de conformidad con el Convenio.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el proyecto de ley sobre relaciones colectivas de trabajo se encuentra aún en fase de revisión. La Comisión recuerda a este respecto que tanto la Ley de Conflictos Laborales, cap. 432, de 1990 (artículo 17, 2), a) como la Ley de Sindicatos, en su versión modificada por la Ley (de enmienda) de Sindicatos, de 2005 (artículo 30), prevén la posibilidad de imponer penas de prisión por la participación en huelgas, y que lleva varios años pidiendo al Gobierno que ajuste estas disposiciones al *artículo 1, d)*, del Convenio. **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurar que se apruebe en breve el proyecto de ley de relaciones colectivas de trabajo y que, como parte del proceso legislativo en curso, se modifiquen las disposiciones mencionadas de la Ley de Conflictos Laborales y de la Ley de Sindicatos. Entretanto, la Comisión pide al Gobierno que garantice que, de conformidad con el artículo 1, d), del Convenio, no se impongan penas que conlleven trabajo obligatorio por la participación pacífica en una huelga. Asimismo, la Comisión se remite a sus [comentarios relativos al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 \(núm. 87\)](#).**

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 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 2023 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), 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 firmemente 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 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 2023 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, 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 firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

República Democrática del Congo

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1960)

Comentario anterior

Artículos 1, 1), 2, 1) y 25 del Convenio. Trabajo forzoso y esclavitud sexual en el marco del conflicto armado. El Comité instó anteriormente al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para poner fin a la violencia sexual contra la población civil, especialmente contra las mujeres sometidas a explotación sexual, y a tomar medidas inmediatas para garantizar que se imponen las sanciones penales adecuadas a los responsables de esclavitud sexual y el trabajo forzoso.

El Gobierno afirma en su memoria que ha tomado debida nota de las observaciones de la Comisión y que se están tomando medidas urgentes para poner fin a estas graves violaciones. El Gobierno se refiere en particular al establecimiento de un nuevo programa de desarme, desmovilización, rehabilitación

comunitaria y estabilización en 2021 y a la adopción, el 4 de abril de 2022, de la estrategia nacional para aplicar este programa. Señala que se ha registrado una disminución de los asesinatos de civiles y de la inseguridad, así como de la desmovilización de combatientes.

La Comisión también toma nota del informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la República Democrática del Congo, de 4 de marzo de 2019, en el contexto del Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal, según el cual la Oficina Conjunta de Derechos Humanos de las Naciones Unidas observó que la mayoría de los grupos armados utilizaban a mujeres y niños en las hostilidades, o bien como esclavos sexuales, o los sometían a matrimonios forzosos o a trabajos forzosos. Las mujeres y los niños también eran víctimas de secuestros, en particular con fines sexuales. La violencia sexual se utilizó como táctica de guerra, y era perpetrada de forma sistemática y particularmente brutal (A/HRC/WG.6/33/COD/2, párrafo 45).

La Comisión también señala que el Secretario General de la ONU, en su informe sobre la violencia sexual relacionada con los conflictos del 29 de marzo de 2022, destacó que, en 2021, la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo confirmó 1 016 casos de violencia sexual relacionada con los conflictos por parte de grupos armados y actores estatales. El Secretario General menciona casos de violencia sexual cometidos por el grupo armado Unión de Patriotas para la Defensa de los Ciudadanos en el contexto de matrimonios forzados o de esclavitud sexual. Destaca que se ha avanzado en la lucha contra la impunidad, y que 118 miembros de las Fuerzas Armadas de la República Democrática del Congo, 28 de la Policía Nacional Congoleña y 10 de distintos grupos armados fueron condenados en 2021 por tribunales militares por casos de violencia sexual relacionada con el conflicto (S/2022/272, párrafos 27-29). La Comisión también toma nota de las observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas del 28 de marzo de 2022, según las cuales, si bien el país ha decidido poner en marcha mecanismos de justicia de transición para hacer frente a las graves violaciones de los derechos humanos cometidos en el pasado, en particular los actos de violencia sexual, estas graves violaciones siguen cometándose con impunidad (E/C.12/COD/CO/6, párrafo 6).

La Comisión debe expresar su **preocupación** por el uso continuado de la esclavitud sexual y el trabajo forzoso de las mujeres en el contexto del conflicto armado. ***Aunque reconoce la complejidad de la situación en el país y la presencia de grupos armados, el Comité insta al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para poner fin a la esclavitud sexual y al trabajo forzoso de civiles en el contexto del conflicto armado y para prevenir e impedir estas graves violaciones de la Convención. La Comisión insta al Gobierno a seguir adoptando medidas para luchar contra la impunidad, dotando a los organismos competentes de los medios necesarios para llevar a cabo las investigaciones necesarias, llevar a los autores de estos delitos ante la justicia y garantizar que las víctimas de estos actos reciban plena protección y reparación. Solicita al Gobierno que facilite información sobre los progresos realizados a este respecto.***

Artículo 25. Sanciones penales. En respuesta a la petición de la Comisión de que se adopte una legislación adecuada para garantizar que se puedan aplicar efectivamente sanciones penales efectivas y disuasorias a quienes imponen el trabajo forzoso, el Gobierno indica que el proyecto de ley de derogación del trabajo forzoso, que prevé sanciones penales más efectivas, sigue pendiente de aprobación por el Parlamento. ***Recordando que es fundamental que la ley establezca sanciones penales adecuadas para castigar a los responsables de todas las formas de trabajo forzoso, la Comisión insta al Gobierno a que adopte medidas eficaces a este respecto en el contexto del proyecto de ley sobre la abolición del trabajo forzoso. La Comisión confía en que el proyecto de ley se apruebe lo antes posible, que prevea sanciones penales suficientemente disuasorias y proporcionadas a la gravedad de este delito, y que sea objeto de una amplia campaña de difusión y sensibilización entre las autoridades competentes. La Comisión solicita al Gobierno que le facilite información sobre los progresos realizados a este respecto y una copia de la ley aprobada.***

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

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 2001)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

Artículo 1, a) del Convenio. Penas de prisión que entrañen la obligación de trabajar impuestas como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que tomara las medidas necesarias para adecuar al Convenio determinadas disposiciones de la legislación, en virtud de las cuales las actividades que pueden entrar en el ámbito de aplicación del *artículo 1, a)* del Convenio pueden ser castigadas con sanciones penales (penas de trabajos forzados) que implican trabajo obligatorio (artículo 8 del Código Penal). Las disposiciones en cuestión son las siguientes:

- Código Penal, artículos 74, 75 y 77: calumnias e injurias; artículos 136 y 137: ultrajes a los miembros de la Asamblea Nacional, al Gobierno y a los funcionarios o miembros de la fuerza pública; artículos 199 *bis* y *ter*: difusión de rumores falsos que puedan perturbar a la población; artículo 209: circulación de panfletos, boletines o folletos de origen o inspiración extranjera que puedan perjudicar el interés nacional; artículo 211, párrafo 3: exhibición en lugares públicos de dibujos, carteles, grabados, pinturas, fotografías y cualquier objeto o imagen que pueda perturbar la paz pública.
- Ley núm. 96-002, de 22 de junio de 1996, por la que se establecen las modalidades de ejercicio de la libertad de prensa: artículos 73 a 76, que remiten al Código Penal para la tipificación y sanción de los delitos de prensa.
- Ordenanza legislativa núm. 25-557, de 6 de noviembre de 1959, relativa a las penas aplicables en caso de infracción de las medidas de orden general.
- Ordenanzas legislativas núms. 300 y 301, de 16 de diciembre de 1963, sobre la represión de las ofensas proferidas contra el Jefe de Estado y los Jefes de Estado extranjeros.

El Gobierno indica en su memoria que el trabajo forzoso como sanción del Código Penal no se refiere a la expresión de opiniones políticas o a la oposición ideológica al orden político, económico o social establecido. El trabajo forzoso como sanción solo se pronuncia contra los autores de malversación de fondos públicos. La Comisión toma nota de esta información y recuerda que, entre las penas previstas en el Código Penal, la pena de trabajo penitenciario (artículo 8 del Código Penal) puede implicar el trabajo obligatorio y que los delitos previstos en las disposiciones legislativas mencionadas son susceptibles de ser castigados con tales penas. Por lo tanto, la Comisión se ve obligada a insistir una vez más en que la prohibición de la imposición de trabajo obligatorio en el contexto del *artículo 1, a)* del Convenio no se limita a la pena de trabajo forzoso, sino a cualquier trabajo o servicio exigido a las personas que tienen o expresan determinadas opiniones políticas o manifiestan su oposición ideológica al orden político, social o económico establecido, en particular cuando dicho trabajo adopta la forma de trabajo penitenciario impuesto a las personas condenadas.

Además, la Comisión toma nota con **preocupación** de que, en el Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, de 15 de julio de 2021, sobre la situación de los derechos humanos en la República Democrática del Congo, se refiere a agresiones, amenazas e intimidaciones contra periodistas, defensores de los derechos humanos y miembros de la sociedad civil, así como a la represión violenta de algunas manifestaciones pacíficas y de las restricciones a las libertades fundamentales. El Informe de la Alta Comisionada añade que al menos 433 personas han sido objeto de detenciones arbitrarias o de prisión ilegal y arbitraria mientras ejercían su derecho a la libertad de opinión y de expresión, de reunión pacífica o de asociación (A/HRC/48/47, párrafos 3 y 10). La Comisión también toma nota de la Resolución 2612 adoptada por el Consejo de Seguridad de la ONU el 20 de diciembre de 2021, en la que el Consejo acoge con satisfacción las medidas adoptadas por el Gobierno para liberar a los presos políticos, así como para investigar el uso desproporcionado de la fuerza por parte de las fuerzas de seguridad contra manifestantes pacíficos.

La Comisión también toma nota de la adopción de la ley que modifica la Ley núm. 96/002, de 22 de junio de 1996, que establece las modalidades de ejercicio de la libertad de prensa, el 14 de octubre de 2022. Además, señala que se está estudiando un proyecto de ley sobre el acceso a la información, las manifestaciones públicas, la protección de los defensores de los derechos humanos y las asociaciones sin ánimo de lucro. La Comisión recuerda que entre las actividades que, en virtud del *artículo 1, a)* del Convenio, hay que proteger de una sanción que implique trabajo obligatorio, se encuentran aquellas que se realizan en el marco de la libertad de expresar opiniones políticas o ideológicas (oralmente, a través de la prensa u otros medios de comunicación), así como el ejercicio de otros derechos generalmente reconocidos, como los de asociación y reunión, ejercicio mediante el cual los ciudadanos intentan lograr la divulgación y aceptación de sus opiniones (*Estudio General de 2012 sobre de los convenios fundamentales*, párrafos 302 y 303).

La Comisión insta de nuevo firmemente al Gobierno a que modifique o derogue las disposiciones mencionadas del Código Penal, de la Ordenanza legislativa núm. 25-557 de 6 de noviembre de 1959 y de las Ordenanzas legislativas núms. 300 y 301 de 16 de diciembre de 1963, y a que garantice que, tanto en la ley como en la práctica no pueda imponerse ninguna sanción que entrañe un trabajo obligatorio (incluido el trabajo penitenciario obligatorio) por tener o expresar opiniones políticas u opiniones opuestas ideológicamente al orden político establecido. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.

En cuanto a los proyectos de ley sobre el acceso a la información, las manifestaciones públicas, la protección de los defensores de los derechos humanos y las asociaciones sin ánimo de lucro, la Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre sus avances. La Comisión expresa la firme esperanza de que las disposiciones de estos textos tengan en cuenta la evolución mencionada y las obligaciones contraídas en virtud del Convenio. Asimismo, solicita al Gobierno que le facilite una copia de la ley que modifica la Ley núm. 96/002, de 22 de junio de 1996, por la que se establecen las modalidades de ejercicio de la libertad de prensa.

Artículo 1, d). Penas de prisión que entrañan la obligación de trabajar como castigo por haber participado en huelgas. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que adopte las medidas necesarias para modificar las disposiciones del artículo 326 del Código del Trabajo, a fin de que no se pueda imponer ninguna pena de prisión que implique la obligación de trabajar como sanción por la participación en una huelga. En efecto, el artículo 326 del Código del Trabajo permite sancionar mediante multa y/o trabajo penitenciario por un máximo de seis meses a aquella persona que vulnere el artículo 315 del Código de Penal por el cual se reglamentan las condiciones del ejercicio del derecho a la suspensión colectiva del trabajo en caso de conflicto laboral colectivo.

El Gobierno afirma en su memoria que las sanciones previstas en el artículo 326 del Código del Trabajo, a saber, una pena de trabajo penitenciario de hasta seis meses y una multa, son las únicas que pueden imponerse en caso de condena del trabajador en huelga. La Comisión ***lamenta*** tomar nota de la falta de medidas adoptadas por el Gobierno para modificar el artículo 326 del Código del Trabajo, a pesar de las modificaciones introducidas en el Código del Trabajo en 2016 por la Ley núm. 16/010, de 15 de julio de 2016, por la que se modifica y complementa el Código del Trabajo, limitándose el Gobierno a indicar que las posibles sanciones consisten en el trabajo penitenciario y una multa. La Comisión recuerda que la pena de prisión implica un trabajo obligatorio para el condenado (artículo 8 del Código Penal) y, por tanto, entra en el ámbito de aplicación del Convenio. Subraya que, de conformidad con el *artículo 1, d)* del Convenio, a los trabajadores que hayan participado pacíficamente en una huelga no se les debe imponer ninguna pena que implique una obligación de trabajar. ***Por consiguiente, la Comisión confía que el Gobierno adopte las medidas necesarias y tenga en cuenta los comentarios anteriores, así como los formulados en el marco del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), para modificar el artículo 326 del Código del Trabajo, de modo que la legislación no permita la imposición de una pena de trabajo penitenciario, que implique la obligación de***

trabajar, a las personas que hayan participado pacíficamente en una huelga. La Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre los progresos realizados a este respecto.

Rwanda

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 2001)

Comentario anterior: [solicitud directa](#)

Artículos 1, 1), 2, 1) y 25 del Convenio. Trata de personas. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno informa de la adopción de la Ley núm. 51/2018, de 13 de agosto de 2018, sobre la prevención, la eliminación y el castigo de la trata de personas y la explotación de otros que deroga las disposiciones del Código Penal que tipifican como delito la trata de personas. La Comisión saluda el hecho de que, además de disposiciones que tipifican como delito la trata de personas y establecen penas estrictas de prisión (artículo 18), la Ley núm. 51/2018 también incluye disposiciones sobre la prevención de la trata, así como sobre la protección y la asistencia a las víctimas (artículos 7 a 15). Toma nota de que el Gobierno indica que se han llevado a cabo diversas actividades de sensibilización y formación sobre la trata de personas, dirigidas, en particular, a personas que trabajan en instituciones encargadas de hacer cumplir la ley, en materia de identificación, investigación y enjuiciamiento de los casos de trata de personas. El Gobierno añade que, en 2019, la Oficina de Investigación de Rwanda incoó 63 procedimientos por trata transnacional de personas (41 en relación con el trabajo forzoso y 22 en relación con la explotación sexual). Además, se detuvo a 64 individuos por trata de personas, de los cuales nueve fueron procesados. Dos individuos fueron declarados culpables y condenados a veinte años de prisión y una multa.

La Comisión toma nota de que, según los resultados de la investigación realizada en colaboración con el Ministerio de Justicia y la Organización Internacional para las Migraciones, en 2018, Rwanda es un país de tránsito y, en menor medida, un país de origen de la trata de personas. Los datos del Departamento de Inmigración y Emigración indican que la mayor parte de las presuntas víctimas de trata de personas identificadas eran mujeres (77,67 por ciento) que procedían principalmente de países vecinos, y que los países de Oriente Medio y de África Oriental son el destino más frecuente. La Comisión toma nota de que, en el marco del Examen Periódico Universal del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, el Gobierno indicó que las conclusiones de la investigación sirvieron de base para la elaboración del Plan de acción nacional de lucha contra la trata de personas, que, en noviembre de 2020, se encontraba en la fase de aprobación por el Consejo de Ministros (A/HRC/WG.6/37/RWA/1, 9 de noviembre de 2020, párrafo 107). También toma nota de que, en sus observaciones finales de 2021, el Comité de las Naciones Unidas de protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares expresó su preocupación por los escasos conocimientos sobre la trata de personas y las dificultades en la obtención de pruebas como una de las principales causas de la baja tasa de condenas por el delito de trata de personas en comparación con otros delitos (CMW/C/RWA/CO/2, párrafo 53). **La Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para combatir la trata de personas tanto con fines de explotación laboral como sexual, en particular, mediante la rápida adopción del proyecto de Plan de acción nacional de lucha contra la trata de personas. La Comisión también solicita al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas en este contexto para garantizar una protección adecuada a las víctimas de la trata y reforzar la capacidad de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley para identificar, investigar y enjuiciar los casos de trata. Sírvase proporcionar información sobre el número de casos investigados y enjuiciados, el número de condenas dictadas y las penas impuestas.**

Artículo 2, 2), e). Pequeños trabajos comunales. Durante varios años, la Comisión ha estado señalando a la atención del Gobierno que los artículos 2, 2), 3, 5 y 13 de la Ley núm. 53/2007, de 17 de noviembre de 2007, sobre el trabajo comunitario, van mucho más allá de la excepción permitida en el artículo 2, 2), e) del Convenio para los pequeños trabajos comunales. Tomó nota de que, en virtud de la Ley núm. 53/2007, los trabajos comunitarios, denominados *Umuganda*, tendrán por objeto promover actividades de desarrollo en el marco del apoyo al presupuesto nacional y que todo ruandés de 18 a

65 años tendrá la obligación de realizar trabajos comunitarios, que se llevarán a cabo el último sábado de cada mes. Las personas que no participen en esos trabajos y que no tengan motivos justificados para ello podrán ser sancionadas con una multa. La Comisión observó que, según la información proporcionada por el Gobierno, la construcción de infraestructuras era una de las actividades principales.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que los *Umuganda* consisten en aunar los esfuerzos de muchas personas para llevar a cabo actividades de interés público general. Estos trabajos comunitarios se consideran una obligación cívica de los ciudadanos ruandeses, tal como se prevé en el artículo 2, 2), b) del Convenio. A este respecto, la Comisión subraya que la excepción a las «obligaciones cívicas normales» prevista en esta disposición del Convenio debe entenderse de forma muy restrictiva. En el Convenio se mencionan específicamente tres «obligaciones cívicas normales» como excepciones a su ámbito de aplicación, a saber: el servicio militar obligatorio, cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor y los «pequeños trabajos comunales». No es posible considerar, por tanto, como «obligaciones cívicas normales», en el sentido del Convenio, el trabajo emprendido con fines de obras públicas, como es el caso de los trabajos públicos obligatorios de interés general o el servicio obligatorio con fines de desarrollo nacional, ya que el Convenio prohíbe el recurso a tales trabajos (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 277). Además, la Comisión recuerda que los «pequeños trabajos comunales», no constituirán trabajo forzoso solo si se cumplen ciertos criterios: i) los trabajos han de ser de «pequeña importancia», es decir, vincularse primordialmente a trabajos de conservación; ii) debe tratarse de trabajos cuya realización interese directamente a la comunidad, y no han de vincularse a la realización de obras destinadas a beneficiar a un grupo más importante, y iii) la comunidad que ha de realizar los trabajos o su representante «directo» han de tener derecho a pronunciarse acerca de la necesidad de los mismos. ***Observando que la participación a gran escala en los Umuganda es obligatoria y que la construcción de infraestructuras es una de las actividades principales, la Comisión insta al Gobierno a tomar las medidas necesarias para revisar las disposiciones de la Ley núm. 53/2007 a fin de garantizar el cumplimiento del Convenio, ya sea asegurando que la participación en las obras comunitarias sea voluntaria o limitando su alcance a la excepción de los «pequeños trabajos comunales». Pide al Gobierno que siga proporcionando ejemplos de los tipos de trabajos comunitarios que pueden exigirse a la población en virtud de la Ley núm. 53/2007.***

La Comisión plantea otros puntos en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1962)

Comentario anterior

Artículo 1, a) del Convenio. *Penas de prisión que implican trabajo obligatorio impuestas como castigo por expresar opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido.* La Comisión tomó nota anteriormente de que varios artículos del Código Penal (Ley Orgánica núm. 01/2012/OL de 2 de mayo de 2012) establecen penas de prisión, que implican trabajo obligatorio, en circunstancias que entran en el ámbito de aplicación del *Convenio* (artículos 116, 136, 451, 462, 463, 468 y 469). Expresó su preocupación por la información sobre el enjuiciamiento de políticos de la oposición, periodistas y defensores de los derechos humanos como medio para disuadirlos de expresar libremente sus opiniones. La Comisión pidió al Gobierno que garantizara que no se impusieran sanciones penales que implicaran trabajo penitenciario obligatorio a personas por manifestar pacíficamente sus opiniones políticas.

En lo que respecta al trabajo penitenciario obligatorio, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, en su memoria, de que está actualmente en proceso de promulgación un proyecto de ley que regula los servicios penitenciarios. Este proyecto de ley derogaría la obligación de los reclusos de realizar actividades para el desarrollo del país, de ellos mismos y de los centros penitenciarios, prevista en el artículo 50, 8) de la Ley núm. 34/2010, de 12 de noviembre de 2010, sobre el establecimiento, el funcionamiento y la organización del servicio Penitenciario de Rwanda, con el fin de evitar cualquier abuso que pueda resultar de su aplicación. Al tiempo que toma nota de esta información, la Comisión observa

que el artículo 35 de la Ley núm. 68/2018, de 30 de agosto de 2018, por la que se determinan los delitos y las penas en general, que sustituyó al Código Penal, establece que el Tribunal puede ordenar que el condenado cumpla servicios comunitarios como pena principal en lugar de prisión cuando un delito esté castigado con una pena de prisión de hasta cinco años. La Comisión observa que la legislación vigente sigue previendo que las personas condenadas a prisión tengan la obligación de realizar actividades.

Legislación relativa a las libertades civiles y políticas. Remitiéndose a sus observaciones anteriores, la Comisión toma nota con **interés** de que, en virtud de la Ley núm. 69/2019, de 8 de noviembre de 2019, por la que se modifica la Ley núm. 68/2018, de 30 de agosto de 2018, se despenalizaron la difamación contra el Presidente de la República y la humillación de las autoridades nacionales. Sin embargo, señala que, en virtud de un cierto número de disposiciones de la Ley núm. 68/2018, todavía es posible imponer penas que impliquen trabajo obligatorio por actos relacionados con las libertades civiles y las libertades políticas y a través de los cuales las personas puedan expresar opiniones políticas o ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido. Las disposiciones en cuestión son las siguientes:

- el artículo 161 relativo al insulto público;
- el artículo 164 relativo al delito de «instigación de divisiones»;
- el artículo 194 relativo a la difusión de información falsa o de propaganda nociva encaminada a incitar una «la hostilidad en la opinión pública internacional» contra el Gobierno;
- el artículo 204, relativo a la provocación de disturbios o revueltas entre la población, y
- el artículo 225, párrafos 1 y 2, relativos a la manifestación en un lugar público sin autorización previa o a la manifestación o reunión pública ilegal (cuando la seguridad, el orden público o la salud no están amenazados).

Legislación relativa a las libertades de prensa y medios de comunicación. La Comisión observa además que, de conformidad con la Ley núm. 02/2013, de 11 de marzo de 2013, que regula los medios de comunicación, «la libertad de opinión e información no debe poner en peligro el orden público general y las buenas costumbres [...]». En ese sentido, observa que varias legislaciones adoptadas en los últimos años también prevén sanciones que implican trabajo obligatorio para los actos mediante los cuales las personas expresan opiniones políticas o ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido. Más concretamente:

- La Ley 60/2018, de 22 de agosto de 2018, de prevención y sanción de los ciberdelitos, impone hasta cinco años de prisión y multa por publicar «rumores que puedan incitar al miedo, [...] o que puedan inducir a la pérdida de credibilidad de una persona» (artículo 39), y
- La Ley 24/2016, de 18 de junio de 2016, por la que se regulan las tecnologías de la información y la comunicación, prohíbe la difusión de mensajes de contenido «gravemente ofensivo» o «indecente», así como el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para causar «molestias, inconvenientes o ansiedad innecesaria» (artículo 60), y establece que toda persona que, a sabiendas o deliberadamente, publique, transmita o haga publicar en forma electrónica cualquier información «ultrajante» comete un delito punible tipificado conforme a las disposiciones del Código Penal (artículo 206).

La Comisión también toma nota de que, como se ha puesto de relieve recientemente en el marco del Examen Periódico Universal (EPU) del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, varios órganos de tratados de las Naciones Unidas (ONU) y relatores especiales siguieron expresando su grave preocupación por los enjuiciamientos de políticos, periodistas y defensores de los derechos humanos como medio de disuadirlos de expresar libremente sus opiniones (A/HRC/WG.6/37/RWA/2, 13 de noviembre de 2020, párrafo 45; carta de fecha 30 de mayo de 2018 del Relator Especial sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión; y CAT/C/RWA/CO/2, 21 de diciembre de 2017, párrafos 52-53). En el marco del EPU, hay una serie de recomendaciones

formuladas por el Grupo de Trabajo y que cuentan con el apoyo de Rwanda que hacen referencia a la eliminación de la legislación de las disposiciones que menoscaban la libertad de expresión y la protección de los periodistas y los responsables de los medios de comunicación y la sociedad civil contra el hostigamiento y la intimidación (A/HRC/47/14, 25 de marzo de 2021, párrafos 134-136).

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de esta información, y observa que las disposiciones mencionadas en la Ley 68/2018, de 30 de agosto de 2018, la Ley 60/2018, de 22 de agosto de 2018, y la Ley 24/2016, de 18 de junio de 2016, están redactadas en términos lo suficientemente amplios como para prestarse a la aplicación como medio de castigo por expresar pacíficamente opiniones políticas u opiniones ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido. En la medida en que son ejecutables con sanciones penales que implican trabajo obligatorio, pueden entrar en el ámbito de aplicación del Convenio. La Comisión recuerda que las garantías jurídicas de los derechos a la libertad de pensamiento y de expresión, la libertad de reunión pacífica, la libertad de asociación, la protección contra detenciones arbitrarias, constituyen una importante salvaguardia contra la imposición del trabajo forzoso u obligatorio como castigo por tener o expresar opiniones políticas o ideológicas ([Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 302). **Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que garantice que no se puedan imponer sanciones penales que entrañen la obligación de trabajar a las personas que, mediante métodos que no utilicen la violencia ni inciten a ella, expresen opiniones políticas o contrarias al sistema político, social o económico establecido. La Comisión espera firmemente que el Gobierno adopte las medidas necesarias para revisar las disposiciones mencionadas de la Ley núm. 68/2018, de 30 de agosto de 2018, por la que se determinan los delitos y las penas en general; de la Ley núm. 60/2018, de 22 de agosto de 2018, de prevención y sanción de los ciberdelitos; y de la Ley núm. 24/2016, de 18 de junio de 2016, por la que se regulan las tecnologías de la información y la comunicación, ya sea restringiendo claramente el ámbito de aplicación de estas disposiciones a las situaciones relativas al uso de la violencia o la incitación a esta, o derogando las sanciones que implican la obligación de trabajar (como el trabajo penitenciario obligatorio o los servicios comunitarios obligatorios). Mientras tanto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación de estas disposiciones en la práctica, incluido el número de enjuiciamientos incoados y de condenas dictadas, así como la información sobre los hechos que las motivaron.**

Artículo 1, d). Sanciones por participar en huelgas. La Comisión toma nota de la aprobación de la Ley núm. 66/2018, de 30 de agosto de 2018, reguladora del trabajo, que establece una serie de restricciones al ejercicio del derecho de huelga, al considerar legal una huelga solo cuando la comisión de arbitraje haya superado los quince días hábiles sin emitir su decisión, o cuando no se haya aplicado una resolución de conciliación sobre el conflicto colectivo o un laudo judicial pese a haberse declarado ejecutable (artículo 105). Señala que el artículo 118 de la Ley núm. 66/2018 prevé sanciones de prisión por un periodo no inferior a seis meses, que implican trabajo obligatorio, para los empleados que hacen huelga ilegalmente. La Comisión toma nota además de la adopción de la Orden Ministerial núm. 004/19.20, de 17 de marzo de 2020, por la que se determinan los servicios esenciales que no deben interrumpirse durante las huelgas o los cierres patronales, y que deroga la Orden Ministerial núm. 4, de 13 de julio de 2010. Observa que los servicios relacionados con la comunicación, el transporte o la educación siguen siendo considerados como servicios esenciales, y que el artículo 6 de dicha Orden Ministerial establece que otros servicios pueden ser considerados como servicios esenciales «por interés público». Además, se prohíbe a los trabajadores ejercer una huelga en los diez días anteriores o posteriores a los comicios electorales en el país (artículo 8). La Comisión desea llamar la atención del Gobierno sobre el hecho de que el derecho de huelga solo puede restringirse o prohibirse en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población), y en lo que concierne a los funcionarios públicos, debe limitarse a los funcionarios que ejerzan funciones de autoridad en nombre del Estado, o en situaciones de crisis nacional aguda (véase [Estudio General](#), párrafo 314). **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, tanto en la legislación como en la práctica, para garantizar que ningún trabajador que participe**

pacíficamente en una huelga pueda ser considerado culpable y puedan imponérsele sanciones penales que impliquen trabajo obligatorio.

Saint Kitts y Nevis

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 2000)

Comentario anterior: [solicitud directa](#)

Artículo 2, 2), c) del Convenio. Trabajo exigido en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial. Durante varios años, la Comisión observó que, de conformidad con el artículo 193, 5) de la Ley de Prisiones (capítulo 19.08), los presos (que según el artículo 193,1) tienen la obligación de realizar un trabajo útil) pueden ser utilizados en beneficio de particulares o entidades de carácter privado, en cumplimiento de normas especiales. Habiendo observado que, en la práctica, los presos realizan trabajos para entidades privadas, la Comisión pidió al Gobierno que revisara la Ley de Prisiones para garantizar que los presos solo realicen trabajos o servicios para personas o entidades privadas de forma voluntaria. La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera que las recomendaciones de la Comisión serán revisadas por el Comité Nacional Tripartito en consulta con la autoridad competente y el Ministerio de Seguridad Nacional para garantizar que todo trabajo o servicio de los reclusos para particulares o entidades privadas se realice de forma voluntaria y ***lament*** tomar nota de la falta de progresos realizados a este respecto. ***Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que tome medidas para revisar el artículo 193, 5) de la Ley de Prisiones (capítulo 19.08) para garantizar que cualquier trabajo o servicio de los reclusos condenados para particulares o entidades privadas se realice con el consentimiento formal, libre e informado de los propios reclusos. También pide al Gobierno que garantice que, en la práctica, las condiciones de trabajo de los reclusos que trabajan para entidades privadas se aproximen a las de una relación de trabajo voluntaria.***

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

Turkmenistán

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1997)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022. ***La Comisión pide al Gobierno que presente su respuesta a estas observaciones.***

Artículo 1, b) del Convenio. Imposición de trabajo forzoso como método de movilización y utilización de mano de obra con fines de fomento económico. Producción de algodón. En sus comentarios anteriores, la Comisión observó con profunda preocupación que persiste la práctica de recurrir al trabajo forzoso en el sector del algodón. La Comisión también observó que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (la Comisión de la Conferencia), en sus [conclusiones](#) de 2021 sobre la aplicación del Convenio por parte de Turkmenistán, instó al Gobierno a que adoptara medidas eficaces y en un plazo determinado para garantizar que nadie, y en particular los agricultores, los trabajadores del sector público y privado y los estudiantes, se vea obligado a trabajar para la cosecha de algodón patrocinada por el Estado. Con el fin de dar cumplimiento efectivo a estas conclusiones, la Comisión de la Conferencia exhortó al Gobierno a que aceptara una misión de alto nivel de la OIT, a la que se concederían todas las facilidades para desempeñar sus funciones, inclusive durante la temporada de cosecha.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que no se ha comunicado ninguna alegación de recurso al trabajo forzoso en el sector del algodón a los organismos estatales, a las autoridades judiciales, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas, ni a la Oficina del Defensor del Pueblo. El Gobierno también señala que la Oficina del Defensor del Pueblo ha formulado recomendaciones dirigidas al Fiscal General, al Ministerio de Interior, al Ministerio de

Educación y a los responsables de las provincias y de Asjabad con miras a reforzar la vigilancia para prevenir el trabajo forzoso y el trabajo infantil, en particular en la recolección de algodón y otros trabajos agrícolas. Además, se están tomando medidas para mejorar el procedimiento de celebración de contratos de trabajo entre los agricultores y los recolectores de algodón.

Además, la Comisión toma nota de que en 2022 se llevó a cabo la visita a Turkmenistán de la misión de alto nivel de la OIT en dos fases: la primera fase se realizó virtualmente debido a las restricciones relacionadas con la COVID-19 en febrero de 2022. Por otro lado, una misión preparatoria de la OIT visitó Turkmenistán del 14 al 16 de septiembre de 2022 para preparar la segunda fase de la misión de alto nivel. El objetivo de esta visita preparatoria era: 1) que la OIT entendiera mejor cómo se organiza la cosecha de algodón en Turkmenistán desde el punto de vista institucional y práctico; 2) discutir los parámetros para la segunda fase de la misión de alto nivel, y 3) debatir el desarrollo de un posible proyecto de cooperación para el desarrollo. En consecuencia, la segunda fase de la misión de alto nivel se llevó a cabo del 14 al 18 de noviembre de 2022. El principal objetivo de esta segunda fase era llegar a un acuerdo sobre los parámetros de un proyecto de cooperación al desarrollo y las actividades inmediatas de cooperación entre la OIT y los mandantes turcomanos.

La Comisión toma nota de que, como resultado de la misión de alto nivel, se llegó a un acuerdo sobre un proyecto de hoja de ruta para la cooperación entre la OIT y el Gobierno para 2023. En particular, la hoja de ruta prevé la elaboración de actividades en las seis áreas siguientes: 1) un examen del marco administrativo y de política que rige la cosecha de algodón; 2) la mejora de la inspección laboral y la aplicación de la ley; 3) la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido en el sector del algodón; 4) la mejora de la producción y la cosecha de algodón; 5) el diseño y la ejecución de actividades de sensibilización, y 6) el fomento del diálogo social en la producción de algodón. Además, la hoja de ruta abarca actividades sobre la mejora del marco legislativo para la prevención y la prohibición del trabajo forzoso; la realización de un análisis de la situación en cuanto a la contratación para la recogida de algodón; la mejora de la regulación del trabajo estacional en la agricultura y de los acuerdos contractuales; la mejora de la inspección de trabajo para reforzar la supervisión; la realización de visitas sobre el terreno durante la cosecha de algodón de 2023; así como el refuerzo del diálogo entre la OIT y el Gobierno. Asimismo, la Comisión toma nota de que la misión de alto nivel realizó visitas a las provincias de Mary y Lebap, durante las cuales se reunió con las autoridades regionales y visitó los campos de algodón.

Por otra parte, la Comisión toma nota de que la CSI, en sus observaciones de 2022, reitera una vez más que el Estado recurre continuamente al trabajo forzoso en la recolección de algodón. Según la CSI, durante la cosecha de algodón de 2021, se obligó a las personas movilizadas a trabajar durante jornadas excesivamente largas en condiciones sanitarias deficientes, sin acceso a atención médica ni a compensación por su trabajo. Al igual que en años anteriores, las personas que no deseaban participar en la cosecha de algodón tuvieron que pagar importes que representan una parte sustancial de sus ingresos para los recolectores de reemplazo. Asimismo, la CSI señala que las personas más vulnerables al trabajo forzoso en la recolección de algodón son los trabajadores del sector público, que constituyen la principal mano de obra para recoger algodón, los trabajadores que migran dentro del país, las personas que reciben tratamiento por algún tipo de adicción, las personas acusadas de prostitución o de delincuencia alimentaria, así como los estudiantes de las instituciones educativas del Estado.

Al tiempo que tiene en cuenta la colaboración del Gobierno con la OIT para abordar la cuestión del trabajo forzoso en la recolección de algodón, la Comisión toma nota una vez más con **preocupación** de las alegaciones que se reciben sobre el recurso constante al trabajo forzoso en el sector del algodón. **La Comisión insta firmemente al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para velar por la eliminación completa de la imposición de trabajo forzoso a los trabajadores del sector público y privado, así como a los estudiantes, en la producción de algodón. A este respecto, la Comisión alienta vivamente al Gobierno a seguir cooperando con la OIT y los interlocutores sociales para garantizar la plena aplicación del Convenio en la práctica, en especial en el marco de la hoja de ruta para la cooperación entre la OIT y el Gobierno. Pide al Gobierno que transmita información sobre las medidas concretas adoptadas en la**

materia, incluidos sobre: 1) un examen del marco administrativo y de política que rige la cosecha de algodón; 2) la mejora de la inspección laboral y la aplicación de la ley; 3) la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido en el sector del algodón; 4) la mejora de la producción y la cosecha de algodón; 5) el diseño y la ejecución de actividades de sensibilización, y 6) el fomento del diálogo social en la producción de algodón.

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)

Comentario anterior

La Comisión **lamenta** tomar nota de que la memoria del Gobierno, debida desde 2019, no contiene respuestas a sus comentarios anteriores. A la luz del llamamiento urgente que realizó al Gobierno en 2021, la Comisión procede a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información que tiene a su disposición.

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. La Comisión había instado al Gobierno a que revisara y enmendara una serie de disposiciones que castigan ciertas actividades, que pueden entrar en el ámbito de aplicación del Convenio, con penas de prisión que conllevan la obligación de trabajar de conformidad con el Reglamento de Prisiones (artículo 61). Las disposiciones en cuestión se encuentran en:

- 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 trabajo obligatorio;
- 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, y
- los artículos 5, 8) y 8, 4) de la Ley sobre Mantenimiento del Orden Público, de 2013, respectivamente en relación con la desobediencia de la obligación legal en caso de organizarse una reunión pública sin una excusa razonable, y en relación con la desobediencia de las órdenes lícitas durante reuniones públicas.

En lo que respecta a la Ley sobre Mantenimiento del Orden Público, de 2013, la Comisión toma nota de la decisión del Tribunal Constitucional de Uganda de marzo de 2020 en el caso *Red de derechos humanos de Uganda y 4 otros contra el Fiscal General (petición constitucional 56 de 2013)*. La Comisión saluda el hecho de que, por decisión mayoritaria, el Tribunal haya declarado y establecido que el artículo 8 de la Ley de Mantenimiento del Orden Público es inconstitucional y, por tanto, nulo y sin efecto, y que todos los actos realizados en virtud de la ley también son nulos y sin efecto.

La Comisión toma nota con **preocupación** de que, en el marco del Examen Periódico Universal del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas de noviembre de 2021, el equipo de las Naciones Unidas en el país señaló que durante el periodo electoral cientos de organizadores, personal de campaña, miembros y simpatizantes de la oposición habían sido detenidos y encarcelados, y algunos habían permanecido en reclusión en régimen de incomunicación, incluso en centros de privación de libertad militares. Durante toda la campaña electoral, se restringieron ampliamente la participación política, la libertad de los medios de comunicación y la libertad de reunión pacífica. El equipo de las Naciones Unidas en el país también se refirió a las restricciones a las reuniones y los actos públicos en el contexto de la

Covid-19, que se aplicaron de forma discriminatoria contra personas consideradas opositoras al Gobierno (A/HRC/WG.6/40/UGA/2, párrafos 12 y 18).

La Comisión recuerda que la legislación que regula el ejercicio de las libertades civiles no debe aplicarse de manera que pueda dar lugar a la imposición de penas de prisión que conlleven trabajo obligatorio a las personas que tienen o expresan determinadas opiniones políticas o manifiestan oposición al orden político, social o económico establecido. A este respecto, la Comisión señala que entre las diversas actividades que hay que proteger contra la imposición de sanciones que conlleven trabajo obligatorio, en virtud del *artículo 1, a)*, figuran la libre expresión de 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 otros derechos generalmente reconocidos, como los de asociación y reunión, ejercicio mediante el cual los ciudadanos intentan lograr la divulgación y aceptación de sus opiniones (*Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales*, párrafos 302 y 303). **Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que, tanto en la legislación como en la práctica, no se puedan imponer sanciones que conlleven trabajo penitenciario obligatorio a las personas que expresen pacíficamente opiniones políticas o manifiesten oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. La Comisión expresa la firme esperanza de que se adopten las medidas necesarias para revisar las disposiciones de la Ley núm. 20, de 1967, sobre Orden Público y Seguridad; el Código Penal (artículos 54, 2), c), 55, 56 y 56, a)), y la Ley sobre Mantenimiento del Orden Público, de 2013 (artículo 5, 8)), a fin de garantizar el cumplimiento del Convenio, y de que el Gobierno informe pronto sobre los progresos realizados a este respecto. Asimismo, solicita al Gobierno que informe sobre las consecuencias jurídicas de la citada decisión del Tribunal Constitucional.**

Artículo 1, d). Sanciones penales que conllevan trabajo obligatorio como castigo por la participación en huelgas. La Comisión había tomado nota 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, convirtiendo así en ilegales las huelgas u otras acciones colectivas. La organización de huelgas en estas circunstancias se castiga con penas de prisión (que conllevan trabajo penitenciario obligatorio) (artículos 28, 6) y 29, 2), 3)). La Comisión también tomó nota de que en virtud de los artículos 33, 1) y 2) de la Ley, el Ministro puede remitir al Tribunal del Trabajo los conflictos laborales que se produzcan en los servicios esenciales, convirtiendo así en ilegal cualquier retirada colectiva de mano de obra en dichos servicios; la infracción de esta prohibición se castiga con penas de prisión.

Si bien el Gobierno indicó anteriormente, en virtud del examen de la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), que se había presentado al Parlamento, para su discusión, un proyecto de ley de enmienda, de 2019, a la Ley de Arbitraje y Resolución de Conflictos Laborales, de 2006, la Comisión **lamentó** tomar nota de que la Ley de Arbitraje y Resolución de Conflictos Laborales adoptada en 2020 no tiene en cuenta las recomendaciones de la Comisión.

A este respecto, la Comisión recuerda que, de conformidad con el *artículo 1, d)* del Convenio, las personas que organizan o participan pacíficamente en una huelga no pueden ser objeto de sanciones que conlleven trabajo obligatorio. Además, cuando las restricciones y prohibiciones del derecho de huelga, relacionadas con la imposición de un arbitraje obligatorio, tengan que cumplirse so pena de sanciones que conlleven trabajo obligatorio, deberán limitarse a los sectores, tipos de empleo o situaciones en los que, de conformidad con los principios de la libertad sindical, puedan imponerse restricciones al propio derecho de huelga (como, por ejemplo, los servicios esenciales en el sentido estricto del término o las situaciones de crisis nacional aguda). A este respecto, la Comisión se refiere a sus comentarios con arreglo al Convenio núm. 87 y al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar que la Ley de Arbitraje y Resolución de Conflictos Laborales, de 2006, se enmiende de modo que los trabajadores que participen pacíficamente en una huelga no puedan ser sancionados con penas**

de prisión que conlleven trabajo obligatorio. Sírvanse proporcionar información sobre todos los progresos realizados 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. 29** (*Australia, Belarús, Belice, Botswana, Brasil, Cabo Verde, Camboya, Canadá, Chad, Chequia, Comoras, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, El Salvador, Eritrea, Estonia, Eswatini, Etiopía, Francia: Polinesia Francesa, Gabón, Ghana, Guatemala, Guyana, República Islámica del Irán, Iraq, Irlanda, Islas Cook, Israel, Kuwait, Lesotho, Líbano, Liberia, Libia, Madagascar, Malasia, Malí, Mauritania, Mongolia, Montenegro, Mozambique, Nepal, Nicaragua, Nigeria, Países Bajos: Aruba, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, República Democrática del Congo, República Democrática Popular Lao, República Dominicana, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Somalia, Uganda*); el **Convenio núm. 105** (*Afganistán, Azerbaiyán, Barbados, Chad, Chequia, Comoras, Congo, Cuba, Ecuador, Eswatini, Etiopía, Gabón, Ghana, Granada, Guatemala, República Islámica del Irán, Iraq, Islas Cook, Israel, Kenya, Kuwait, Lesotho, Letonia, Líbano, Liberia, Libia, Malí, Mongolia, Montenegro, Mozambique, Nicaragua, Nigeria, Países Bajos: Aruba, República Árabe Siria, República Dominicana, Saint Kitts y Nevis, Sudán del Sur, Tayikistán, Turkmenistán, Uganda*).

La Comisión ha tomado nota de las informaciones comunicadas por el siguiente Estado en respuesta a una solicitud directa sobre: el **Convenio núm.29** (*Argentina*).

Eliminación del trabajo infantil y protección de los niños y los menores

Afganistán

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (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.

Artículo 1 del Convenio. Política nacional y aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión había tomado nota de la aplicación de las diversas medidas adoptadas por el Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales, Mártires y Discapacitados (MoLSAMD) para prevenir el trabajo infantil, que incluyen: la estrategia nacional sobre el trabajo infantil, 2012, seguida por un plan nacional de acción para prevenir el trabajo infantil en los hornos de ladrillos; una estrategia nacional para la protección de los niños en situación de riesgo, y una estrategia nacional para los niños que trabajan en la calle, 2011. Sin embargo, la Comisión también tomó nota de que hay niños en Afganistán que realizan trabajo infantil y a menudo trabajan en condiciones peligrosas, en particular en la agricultura, el tejido de alfombras, el trabajo doméstico, el trabajo en las calles y la fabricación de ladrillos. Asimismo, el 27 por ciento de los niños de edades comprendidas entre los 5 y los 17 años (2,7 millones de niños) realizan trabajo infantil, siendo los varones los más afectados (65 por ciento). De estos, el 46 por ciento son niños de entre 5 y 11 años. Al menos la mitad de todos los niños que trabajan lo hacen en condiciones peligrosas ya que están expuestos al polvo, los gases, los humos, el frío extremo, el calor o la humedad. Además, el 56 por ciento de las personas que fabrican ladrillos en los hornos afganos son niños y la mayoría de estos tienen 14 años o menos.

La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene información nueva a este respecto. La Comisión toma nota una vez más con **preocupación** de que un número significativo de niños menores de 14 años realizan trabajo infantil, de los cuales, al menos la mitad trabajan en condiciones peligrosas. **La Comisión insta firmemente al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para garantizar la progresiva eliminación del trabajo infantil en todas las actividades económicas, del sector formal e informal, y le pide que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto así como sobre los resultados alcanzados.**

Artículo 2, 1). Ámbito de aplicación. La Comisión tomó nota de que en virtud de sus artículos 5 y 13, leídos junto con la definición de «trabajador», la Ley del Trabajo se aplica solo a las relaciones de trabajo contractuales y, por consiguiente, no parece que sus disposiciones cubran el empleo de niños fuera del marco de una relación de trabajo formal, por ejemplo, a los niños que trabajan por cuenta propia o en la economía informal.

Tomando nota de que en la memoria del Gobierno no se proporciona información a este respecto, la Comisión recuerda que el Convenio se aplica a todos los sectores de actividad económica y cubre todas las formas de empleo y trabajo, se trate o no de relaciones de empleo contractual. **Por consiguiente, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que todos los niños, incluidos los niños que trabajan fuera del marco de una relación formal de trabajo, como, por ejemplo, los niños que trabajan por cuenta propia o en el sector informal, se benefician de la protección prevista por el Convenio. A este respecto, la Comisión insta de nuevo al Gobierno a revisar las disposiciones pertinentes de la Ley del Trabajo a fin de colmar esas lagunas y a tomar medidas para reforzar la capacidad de la inspección del trabajo y ampliar su alcance a la economía informal con miras a garantizar la protección en este sector.**

Artículo 7, 1) y 3). Edad mínima de admisión a los trabajos ligeros y determinación de esos trabajos. La Comisión había tomado nota de que el artículo 13, 2), de la Ley del Trabajo prevé que la edad mínima para realizar trabajos ligeros en las industrias es de 15 años y el artículo 31 establece que la semana de trabajo de los jóvenes de 15 a 18 años será de 35 horas. Observó que la edad mínima de 15 años para la realización de trabajos ligeros es más elevada que la edad mínima de 14 años de admisión al empleo o al trabajo especificada por Afganistán.

Tomando nota de que el Gobierno no proporciona información a este respecto, la Comisión señala de nuevo a la atención del Gobierno que el artículo 7, 1) del Convenio es una cláusula de flexibilidad que prevé que la legislación nacional puede permitir el empleo o el trabajo de personas de entre 13 y 15 años de edad en trabajos ligeros que no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo, y que no sean de tal naturaleza

que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene información a este respecto y recuerda de nuevo que el *artículo 7, 4)*, autoriza a los Estados Miembros que hayan especificado una edad mínima general de admisión al empleo o al trabajo de 14 años a sustituir la edad mínima usual de 13 a 15 años por la edad mínima de admisión a los trabajos ligeros de 12 a 14 años (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 389 a 391). ***Habida cuenta del elevado número de niños de menos de 14 años que realizan trabajo infantil en el país, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que regule los trabajos ligeros para los niños de 12 a 14 años con el fin de garantizar una mejor protección a los niños que trabajan a pesar de no haber alcanzado la edad mínima para hacerlo. La Comisión también pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para determinar los trabajos ligeros que pueden realizar los niños de entre 12 y 14 años de edad y que establezca el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho trabajo, de conformidad con el artículo 7, 3) del 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 las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (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.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 30 de agosto de 2017, y de la discusión en profundidad sobre la aplicación del Convenio por el Afganistán que se realizó en la 106.ª reunión de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebró en junio de 2017.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, junio de 2017)

Artículos 3, a), y 7, 2), b), del Convenio. Todas las formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud y medidas efectivas y en un plazo determinado. Reclutamiento obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados 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. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que la Ley sobre la Prohibición del Reclutamiento de Niños Soldados penaliza el reclutamiento de menores de 18 años para que entren a formar parte de las fuerzas de seguridad afganas. La Comisión también tomó nota de que en 2015 se documentaron un total de 116 casos de reclutamiento y utilización de niños, incluida una niña. De esos casos, 13 se atribuyeron a las fuerzas nacionales de defensa y seguridad afganas; cinco a la policía nacional afgana; cinco a la policía local afgana; y tres al ejército nacional afgano; mientras que la mayoría de los casos verificados se atribuyeron a los talibanes y a otros grupos armados que utilizan a los niños para el combate y para cometer atentados suicidas. Las Naciones Unidas verificaron 1 306 incidentes que causaron 2 829 víctimas infantiles (733 muertos y 2 096 heridos); un promedio de 53 niños murieron o resultaron heridos cada semana. En 2015, un total de 92 niños fueron secuestrados en 23 incidentes.

A este respecto, la Comisión tomó nota de las siguientes medidas adoptadas por el Gobierno:

- el Gobierno del Afganistán suscribió un plan de acción con las Naciones Unidas para prevenir y acabar con el reclutamiento y la utilización de niños por parte de las fuerzas nacionales de defensa y seguridad afganas, incluida la policía nacional afgana y el ejército nacional afgano, el 30 de enero de 2011;
- una hoja de ruta para acelerar la implementación del plan de acción recibió el respaldo del Gobierno el 1.º de agosto de 2014;
- el Gobierno avaló las directrices de evaluación de la edad para prevenir el reclutamiento de menores, y
- en 2015 y principios de 2016 se establecieron tres unidades adicionales de protección de los niños en Mazar e Sharif, Jalalabad y Kabul, con lo cual ya hay siete unidades de este tipo. Estas unidades están integradas en los centros de reclutamiento de la policía nacional afgana y han logrado prevenir el reclutamiento de cientos de niños.

La Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia recomendó que el Gobierno adoptara medidas con carácter de urgencia para velar por la plena e inmediata desmovilización de todos los niños y para poner fin, en la práctica, al reclutamiento forzoso de niños en las fuerzas armadas y los grupos armados. Asimismo, recomendó al Gobierno que adoptara medidas inmediatas y eficaces para garantizar que se llevan a cabo investigaciones en profundidad y enjuiciamientos firmes en relación con las personas que reclutan por la fuerza a niños para su utilización en el conflicto armado, y que se imponen en la práctica sanciones lo suficientemente efectivas y disuasorias. Por último, la Comisión de la Conferencia recomendó al Gobierno que adoptara medidas efectivas y en un plazo determinado para la rehabilitación y reintegración social de los niños que se ven obligados a incorporarse a los grupos armados.

La Comisión toma nota de que la OIE indica que hay niños que participan en el conflicto armado del Afganistán. La Comisión también toma nota de que en la Comisión de la Conferencia el representante gubernamental indicó que, en 2017, la Ley sobre la Prohibición del Reclutamiento de Niños Soldados (2014), junto con otros instrumentos conexos, ha ayudado a impedir el reclutamiento de 496 niños en las filas de la policía nacional y local. Además, el Ministerio del Interior, en cooperación con los organismos competentes del Gobierno, ha estado aplicando con eficacia el Decreto Presidencial núm. 129 que prohíbe, entre otras cosas, la utilización o reclutamiento de niños en las filas de la policía. En Kabul y en algunas provincias se han establecido comisiones interministeriales que se ocupan de prevenir el reclutamiento de niños en la policía nacional y local y centros de ayuda a la infancia en 20 provincias, y se están realizando esfuerzos para establecer centros similares en las demás provincias. Por último, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la Dirección Nacional de Seguridad ha promulgado recientemente la Orden núm. 0555 de prohibición del reclutamiento de menores, que está siendo aplicada por todas las instituciones de seguridad y supervisada por organizaciones nacionales e internacionales de derechos humanos. **Al mismo 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 pide al Gobierno que continúe sus esfuerzos tomando medidas inmediatas y eficaces para poner fin, en la práctica, al reclutamiento de menores de 18 años por parte de grupos armados, fuerzas armadas y autoridades policiales, así como medidas para velar por la desmovilización de los niños involucrados en el conflicto armado. Insta de nuevo al Gobierno a adoptar medidas inmediatas y eficaces para garantizar que se llevan a cabo investigaciones en profundidad y enjuiciamientos firmes en relación con las personas que reclutan por la fuerza a menores de 18 años para su utilización en el conflicto armado y que en la práctica se imponen sanciones lo suficientemente efectivas y disuasorias. Por último, pide al Gobierno que tome medidas efectivas y en un plazo determinado para sacar a los niños de los grupos armados y fuerzas armadas y garantizar su rehabilitación e integración social, y que transmita información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre los resultados alcanzados.**

Artículos 3, b), y 7, 2), b). Utilización, reclutamiento u oferta de niños para la prostitución 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. La Comisión había tomado nota de que seguía habiendo preocupación por la práctica cultural del bacha bazi («niños bailarines») que entraña la explotación sexual de niños varones por hombres que ocupan cargos de poder, incluidos los comandantes de las fuerzas nacionales de defensa y seguridad afganas. Asimismo, tomó nota de que hay muchos niños víctimas de esta práctica, especialmente niños de edades comprendidas entre los 10 y los 18 años que han sido objeto de explotación sexual durante largos periodos de tiempo. La Comisión también tomó nota de que algunas familias venden a sabiendas a sus hijos para practicar la prostitución forzada, incluso como bacha bazi.

La Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia recomendó al Gobierno que adoptara medidas inmediatas y eficaces para eliminar la práctica del *bacha bazi*. Asimismo, recomendó al Gobierno que tomara medidas efectivas y en un plazo determinado para la rehabilitación e integración social de los niños que son víctimas de explotación sexual.

La Comisión toma nota de que en la Comisión de la Conferencia el representante gubernamental indicó que la Ley de Protección de los Niños, que convierte la práctica del *bacha-bazi* en un delito criminal, se había sometido al Parlamento para su aprobación. La Comisión también toma nota de la nueva Ley para Combatir la Trata de Seres Humanos y el Tráfico Ilícito de Migrantes de 2017 (Ley sobre Trata de Seres Humanos, 2017). Toma nota de que el artículo 10, 2), de esta ley prevé que se condenará al culpable del delito de trata a ocho años de prisión cuando la víctima es un niño o la víctima es objeto de explotación con fines de danza. **La Comisión insta firmemente al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar la aplicación efectiva de la prohibición que figura en el artículo 10, 2) de la Ley sobre la Trata de Seres Humanos, 2017. Pide**

al Gobierno que transmita información sobre los resultados alcanzados en lo que respecta a eliminar efectivamente la práctica del bacha bazi, librar a los niños de esta peor forma de trabajo infantil y proporcionar asistencia para su rehabilitación e inserción social. Asimismo, pide al Gobierno que transmita información sobre la adopción de la Ley de Protección de los Niños y su aplicación efectiva.

Artículo 7, 2). Apartados a) y e). Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil y tener en cuenta la situación especial de las niñas. Acceso a la educación básica gratuita. La Comisión había tomado nota de que el Gobierno señalaba que los niños y los jóvenes son los que se han visto más afectados por las tres últimas décadas de conflicto, inseguridad y sequía, y que la mayor parte de esos niños y jóvenes no reciben educación y formación adecuadas. La Comisión también tomó nota de que el Afganistán es uno de los países con peores resultados en lo que respecta a proporcionar suficiente educación a su población. En 2013, muchos niños y niñas de 16 de las 34 provincias no podían ir a la escuela debido a los ataques de los insurgentes y a las amenazas que conducen a la clausura de las escuelas. Además de los problemas derivados de la inseguridad que hubo durante todo 2015, ciertos elementos antigubernamentales restringieron deliberadamente el acceso de las niñas a la educación, incluso clausurando escuelas de niñas y prohibiendo la educación de estas. En 2015, más de 369 escuelas fueron cerradas parcialmente o completamente lo cual afectó al menos a 139 048 estudiantes y más de 35 escuelas fueron utilizadas con fines militares. Por último, la Comisión tomó nota de la escasa tasa de matriculación de niñas en las escuelas, especialmente en la escuela secundaria, y su alta tasa de abandono escolar, particularmente en las zonas rurales, debido principalmente a la falta de seguridad en sus trayectos a la escuela, y del incremento de los ataques a las escuelas de niñas y las amenazas por escrito de grupos armados no estatales en las que se advierte a las niñas de que dejen de asistir a la escuela.

La Comisión toma nota de que el representante gubernamental en la Comisión de la Conferencia señaló que muchas familias responden a la pobreza sacando a sus hijos de las escuelas y obligándoles a trabajar. El Gobierno indica que el trabajo infantil no es solo una cuestión de aplicación de la ley sino un problema fundamental que requiere una comprensión amplia y un mecanismo de respuesta firme. Con miras a proporcionar apoyo preescolar a los niños de menos de seis años, el Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales, Mártires y Discapacitados (MoLSAMD) ha establecido más de 366 guarderías locales con capacidad para más de 27 000 niños. El Gobierno también señala que está tomando medidas firmes contra los explotadores así como contra las familias que obligan a sabiendas a sus niños a prostituirse, y espera que en los próximos años esta práctica se reduzca mucho. Por último, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la quema de escuelas y la imposición de prohibiciones en las áreas controladas por los talibanes impiden que las jóvenes y las niñas asistan a la escuela. **Al tiempo que reconoce la difícil situación que atraviesa el país, la Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para sensibilizar a las familias respecto a que la educación contribuye a impedir que los niños sean víctimas de las peores formas de trabajo infantil. Además, recordando que la educación contribuye a impedir la ocupación de los niños en las peores formas de trabajo infantil, insta firmemente de nuevo al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para mejorar el funcionamiento del sistema educativo y garantizar el acceso a la educación básica gratuita, incluidas medidas para incrementar la matriculación en las escuelas y las tasas de finalización de los estudios, tanto a nivel primario como secundario, especialmente de las niñas.**

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.

Antigua y Barbuda

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (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, 1) y 2), del Convenio. Edad mínima de admisión a los trabajos peligrosos y determinación de estos tipos de trabajos. La Comisión tomó nota de que el Gobierno indica que los sindicatos y la federación de empleadores fueron consultados respecto de las actividades y ocupaciones que deberían prohibirse a los menores de 18 años de edad. Tomó nota de que, si bien se realizó una recomendación, esta no fue presentada a la Junta Nacional del Trabajo, dado que el objetivo del Gobierno era reformar la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo. Posteriormente, la Comisión tomó nota de que el Gobierno había señalado que se habían

presentado al Gabinete las enmiendas propuestas a las disposiciones del Código del Trabajo que contiene las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, pero no se han adoptado aún. Tomó nota asimismo de la indicación del Gobierno según la cual se ha solicitado asistencia técnica con miras a la elaboración de legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo nueva y específica.

La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno señala que actualmente la Junta Nacional del Trabajo está examinando la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo. El Gobierno declara que ha tomado nota de los comentarios de la Comisión y actuará en consecuencia. La Comisión **lamenta** tomar nota de que la lista de trabajos peligrosos para los niños menores de 18 años todavía no ha sido adoptada. Por consiguiente, la Comisión recuerda de nuevo al Gobierno que el *artículo 3, 1)* del Convenio prevé que la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo, que por su naturaleza o las condiciones en las que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, no deberá ser inferior a los 18 años. También recuerda al Gobierno que, con arreglo al *artículo 3, 2)* del Convenio, los tipos de empleo o trabajo peligrosos serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. **Observando que el Convenio fue ratificado por Antigua y Barbuda hace más de treinta años, la Comisión insta al Gobierno a tomar las medidas necesarias para garantizar que en un futuro próximo se adopte una lista de actividades y ocupaciones prohibidas a los menores de 18 años de edad, con arreglo al artículo 3, 1) y 2) del Convenio. Alienta al Gobierno a continuar sus esfuerzos a este respecto realizando enmiendas a la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, y le pide que proporcione información sobre los progresos realizados. Por último, solicita al Gobierno que transmita copia de las enmiendas a la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo una vez que se hayan adoptado.**

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

Argentina

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1996)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT RA) recibidas el 1.º de septiembre de 2021, y de las observaciones de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) recibidas el 31 de agosto de 2021.

Artículo 1 del Convenio. Política nacional para la abolición efectiva del trabajo infantil. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota del Plan nacional para la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente (2018-2022) y alentó al Gobierno a proseguir sus esfuerzos para eliminar progresivamente el trabajo infantil.

La Comisión toma nota de que, en relación con las observaciones anteriores de la CGT RA sobre la necesidad de fortalecer a las Comisiones Provinciales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (COPRETI), el Gobierno indica en su memoria que, con el fin de mantener un vínculo permanente entre las provincias y la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI), en 2019 se incorporaron representantes provinciales (sean estos la máxima autoridad laboral de la provincia o coordinadores de COPRETI) a la mesa de la CONAETI. Toma nota también de la creación del Programa de fortalecimiento federal para la erradicación del trabajo infantil (Resolución N° 268/2021 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) que busca robustecer el rol institucional en localizaciones territoriales y/o en cadenas de valor que presenten riesgos de utilización de trabajo infantil, incluso a través de formación de líderes promotores de infancias libres de trabajo infantil. El Gobierno informa además que está trabajando en la conformación de redes provinciales de empresas involucradas en el abordaje del trabajo infantil a fin de profundizar el enfoque sobre las cadenas de valor. Con el apoyo de la OIT, se han implementado acciones para erradicar el trabajo infantil en el sector del agro, específicamente en las producciones de tomate, ajo y algodón. La Comisión toma nota de que la CGT RA destaca la participación sindical en el diseño de políticas para combatir el trabajo infantil, tal como quedó reflejado en un acuerdo

firmado en 2021 entre varias organizaciones sindicales y el Gobierno con el fin de articular acciones de capacitación conjunta para la prevención y erradicación del trabajo infantil.

Por otra parte, la Comisión toma nota de los resultados de la Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes (EANNA) de 2017 transmitidos por el Gobierno. Según dicha encuesta, el 10 por ciento de niños y niñas de 5 a 15 años del país (763 544 niños y niñas) realizan al menos una actividad productiva (sea esta una actividad para el mercado, actividad para el autoconsumo o una actividad doméstica intensiva no económica con una carga horaria de 10 horas o más a la semana), con mayor incidencia en las áreas rurales (19,8 por ciento) y en las regiones del noreste y noroeste de la Argentina. De un total de 781 513 niños, niñas y adolescentes que trabajan (5 a 17 años), 613 330 pueden considerarse dentro del trabajo infantil, según la definición de la OIT.

La Comisión saluda los esfuerzos del Gobierno encaminados a fortalecer la cooperación con las entidades provinciales encargadas de luchar contra el trabajo infantil, así como la recolección y publicación de información estadística actualizada y desagregada sobre la caracterización del trabajo infantil en todo el país, lo cual permitirá orientar y dar seguimiento a las políticas públicas adoptadas para su erradicación. **Por lo tanto, la Comisión alienta al Gobierno a proseguir sus esfuerzos, en colaboración con los interlocutores sociales, para eliminar el trabajo infantil en todos los sectores, y le pide que proporcione informaciones al respecto. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que continúe transmitiendo información actualizada, en lo posible desagregada por edad y por sexo, sobre la naturaleza, tendencias y extensión del trabajo infantil en el país, incluyendo el ámbito de la economía informal.**

Artículo 2, 3). Escolaridad obligatoria. La Comisión toma nota de que, de acuerdo con la EANNA, si bien la inclusión educativa de niños y niñas (5 a 15 años de edad) es casi universal (98,7 por ciento de los que residen en ámbitos urbanos y 96,6 por ciento de los rurales), la intensidad de la jornada laboral es un indicador que compite con el rendimiento educativo. Del total de niños y niñas que realizan al menos una actividad productiva en zonas urbanas, el 21,0 por ciento llega tarde a la escuela, el 19,4 por ciento no asiste a la escuela con frecuencia, y el 17,3 por ciento ha repetido el año escolar al menos una vez; mientras que, entre sus pares rurales, el 15,2 por ciento llega tarde a la escuela, el 17,3 por ciento no asiste a la escuela con frecuencia y el 22,4 por ciento ha repetido al menos una vez el año escolar. Al respecto, la CTA Autónoma señala que la tensión entre trabajo infantil y educación se manifiesta en el deterioro de las trayectorias educativas, subrayando que, entre quienes trabajan, la condición de repitencia, las llegadas tarde o las inasistencias frecuentes se presentan con mayor incidencia que entre quienes no realizan actividades productivas, ya sean estas orientadas al mercado, al autoconsumo del hogar o a las actividades domésticas o de cuidado intensivas.

La Comisión toma nota con **preocupación** de estas informaciones, las cuales apuntan a que niños y niñas por debajo de la edad mínima estarían realizando trabajos que les impide asistir a la escuela regularmente, tener un buen desempeño educativo y beneficiarse de la educación que se imparte. La Comisión recuerda a este respecto que para prevenir y combatir el trabajo infantil la educación obligatoria debería aplicarse de forma efectiva con el fin de garantizar que todos los niños y niñas que no alcancen la edad mínima asistan a la escuela ([Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 375). **En consecuencia, la Comisión pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para: i) identificar las causas que llevan a que los niños y niñas por debajo de la edad mínima de admisión al empleo (16 años) estén realizando trabajos que les impiden asistir a la escuela, y ii) asegurar que todos los niños y niñas por debajo de la edad mínima puedan completar de manera efectiva la escolaridad obligatoria. Al respecto, pide al Gobierno que continúe transmitiendo informaciones estadísticas actualizadas sobre las tasas de asistencia, abandono, repitencia y terminación escolar de niños y niñas menores de 16 años.**

Artículo 7, 1). Trabajos ligeros. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota que en virtud del artículo 17 de la Ley N° 26.390/2008 Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente, las personas de más de 14 años y menores de 16 años podrán trabajar en las empresas cuyo propietario sea su padre, madre o tutor, por un periodo que no supere las 3 horas al día y las 15 horas a

la semana, y a condición de que no se trate de trabajos peligrosos o insalubres y que puedan seguir asistiendo a la escuela. No obstante, la Comisión toma nota de que, según la EANNA, en el sector urbano, el 25,5 por ciento de niños y niñas (entre 5 y 15 años de edad) que trabajan lo hacen entre 10 y 36 horas por semanas, y un 8,5 por ciento por más de 36 horas a la semana. En el sector rural, el 28,5 por ciento de niños y niñas que trabajan lo hacen entre 10 y 36 horas, y el 6,1 por más de 36 horas semanales. La Comisión observa que, conforme a dicha información estadística, existirían niños y niñas que estarían realizando trabajos ligeros por una cantidad de horas que sobrepasa el límite establecido en la legislación nacional, y que incluso algunos de ellos estarían por debajo de la edad permitida para realizar dichos trabajos. Al respecto, la Comisión desea recordar que, conforme al *artículo 7, 1)* del Convenio, los niños que hayan alcanzado la edad para realizar trabajos ligeros solo podrán realizar trabajos que no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben. ***Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para: i) identificar las causas que llevan a los niños y niñas, incluso por debajo de la edad mínima para realizar trabajos ligeros, a realizar trabajos ligeros sobrepasando el límite de horas establecido en la legislación nacional, y ii) asegurar que solo los niños y niñas mayores de 14 años realicen trabajos ligeros y que en ningún caso dichos trabajos excedan el número de horas de trabajo permitido por la legislación nacional (hasta 15 horas por semana).***

Aplicación en la práctica e inspección del trabajo. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en 2020, la Coordinación para la Prevención del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente pasó a ser la Dirección de Inspección del Trabajo Infantil, Adolescente e Indicios de Explotación Laboral (DITIAEIEL), entre cuyas funciones se encuentran promover el fortalecimiento continuo de los sistemas de inspección del trabajo, el impulso de dispositivos legales y elaboración de materiales de información que permitan optimizar la actuación de la inspección, y la asistencia técnica a las administraciones laborales jurisdiccionales. El Gobierno también informa sobre la Resolución N° 425/2019 de la Secretaría de Trabajo que establece el procedimiento para la actuación de la Inspección Laboral Nacional ante la presencia de menores de 16 años trabajando, que detalla las pautas a tener en cuenta por parte de los inspectores del trabajo al tratar con niños y niñas víctimas de trabajo infantil. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que entre enero 2020 y el primer semestre de 2021, se realizaron 17 denuncias penales por trabajo infantil bajo el artículo 148 bis del Código Penal Argentino; y subraya que, sin perjuicio de la pandemia que impactó en la fiscalización, todas las denuncias de ciudadanía referidas a trabajo infantil y adolescente en condiciones de irregularidad laboral fueron fiscalizadas. La Comisión toma nota además de que la CGT RA en sus observaciones relativas al Convenio sobre peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) se refiere a la falta de coordinación e insuficiencia del número de inspectores para detectar situaciones de trabajo infantil. ***Teniendo en cuenta el número de niños y niñas entre 5 y 15 años que, según la EANNA se encuentran trabajando, la Comisión pide al Gobierno que continúe adoptando todas las medidas necesarias para fortalecer las capacidades del sistema de inspección de trabajo en materia de trabajo infantil a fin de asegurar su presencia en todas las regiones del país y sectores de la economía, incluyendo en el ámbito de la economía informal. Pide nuevamente al Gobierno que proporcione informaciones sobre el número de inspecciones relacionadas al trabajo infantil llevadas, en lo posible desagregadas por región y por sector de la economía, así como sobre la naturaleza y el número de infracciones detectadas y el tipo de sanciones impuestas al respecto, incluidas las razones del bajo número de cargos penales presentados a la luz del elevado número de niños muy pequeños que realizan trabajos livianos.***

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2001)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT RA) recibidas el 1.º de septiembre de 2021.

Artículo 3 del Convenio. Peores formas de trabajo infantil. Apartado d). Trabajos peligrosos. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la adopción del Decreto núm. 1117/2016 que determina los tipos de trabajo que constituyen trabajo peligroso para personas menores de 18 años y pidió al Gobierno que comunique informaciones sobre su puesta en práctica. La Comisión toma nota **con preocupación** de que, según la Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes (EANNA) 2016-2017, 538 871 niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años que trabajan realizan trabajos peligrosos: 117 377 en el área rural y 421 494 en las zonas urbanas. Además, uno de cada tres niños, niñas y adolescentes que trabajan le cansa la actividad que realiza; cerca de uno de cada tres ha señalado que siente exceso de frío o calor al efectuar su trabajo; y uno de cada cuatro niñas y niños urbanos desarrolla su actividad en la calle o algún medio de transporte. Adicionalmente, la CGT-RA indica en sus observaciones que niños y niñas menores de 18 años estarían realizando actividades prohibidas por el Decreto núm. 1117/2016. **La Comisión pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para asegurar que la legislación sobre trabajos peligrosos se aplique efectivamente a fin de que ningún niño, niña o adolescente menor de 18 años realice actividades que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, pueda dañar su salud, seguridad o moralidad. En este sentido, pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre el número de infracciones al Decreto núm.1117/2016 que hayan sido detectadas y las sanciones impuestas en dichos casos.**

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

Australia

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2006)

Comentarios anteriores

Artículo 3 del Convenio. Peores formas de trabajo infantil. Apartado b). Utilización, reclutamiento u oferta de niños para la producción de pornografía y actuaciones pornográficas. Legislación provincial. Nueva Gales del Sur. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que la División 15A de la Ley Penal, que trata de los delitos relacionados con la pornografía infantil, solo se aplica a los niños menores de 16 años. Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para extender esta prohibición hasta los 18 años.

La Comisión toma nota de la referencia que hace el Gobierno en su memoria al artículo 91D de la Ley Penal, relativa a la promoción o participación en actos de prostitución infantil que incluyen servicios sexuales por parte de menores de 18 años de edad. El Gobierno también indica que, cuando un acto relevante en el que participa un niño mayor de 16 años se produce sin el consentimiento de ese niño, también pueden aplicarse otros numerosos delitos, incluida la agresión sexual y los delitos relacionados en virtud de la División 10 de la Parte 3 de la Ley Penal, y los delitos relacionados con el *voyeurismo* y la grabación y distribución de imágenes íntimas en virtud de las Divisiones 15B y 15C de la Ley Penal. El Gobierno afirma que, a pesar de la distinción que se hace entre los niños menores de 16 y 18 años para los delitos vinculados con el material relacionado con abusos infligidos a niños, el Gobierno de Nueva Gales del Sur considera que la explotación sexual comercial de los niños menores de 18 años está prohibida en Nueva Gales del Sur.

Aunque toma nota de que la legislación de Nueva Gales del Sur brinda una protección a los niños menores de 16 años en lo que respecta a su participación en la producción de material relacionado con abusos infligidos a niños y a los niños mayores de 16 años si no dan su consentimiento, la Comisión subraya una vez más la importancia de distinguir entre la edad de consentimiento sexual y la edad de

protección frente a la explotación sexual comercial. La Comisión considera que todas las personas menores de 18 años tienen derecho a estar absolutamente protegidas contra la explotación sexual comercial, y que, ni la edad de consentimiento ni el aspecto físico de un niño, afectan a la obligación de prohibir las peores formas de trabajo infantil. **En consecuencia, recordando que, en virtud del artículo 3, b) del Convenio, la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños menores de 18 años para la producción de pornografía o actuaciones pornográficas se considera una de las peores formas de trabajo infantil y, en virtud del artículo 1, esta peor forma de trabajo infantil debe prohibirse con carácter de urgencia, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para ampliar específicamente esta prohibición hasta los 18 años.**

Apartado c). Utilización, reclutamiento u oferta de niños para la realización de actividades ilícitas. Legislación provincial. Territorio del Norte. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la información del Gobierno de que el Departamento de Justicia elaboraría una propuesta para el Ministro de Justicia y Fiscal General, para considerar la inserción de una disposición en la Ley del Código Penal que prohíba la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas. Por consiguiente, instó al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para prohibir la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños menores de 18 años para la realización de actividades ilícitas.

La Comisión toma nota con **satisfacción** de que se ha introducido una nueva disposición que prohíbe el reclutamiento de niños menores de 18 años para participar en actividades delictivas en virtud del artículo 148F de la Ley de Enmienda del Código Penal núm. 6, de 2021.

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

Barbados

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (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 3, a) del Convenio. Peores formas de trabajo infantil. Venta y trata de niños. La Comisión había tomado nota de la adopción de la Ley sobre la Delincuencia Organizada Transnacional (prevención y control) de 2011, cuyo artículo 8 penaliza la trata de personas con fines de explotación laboral y sexual.

La Comisión toma debida nota de que en su memoria el Gobierno informa de que la Ley sobre la Delincuencia Organizada Transnacional (prevención y control) de 2011 fue derogada y sustituida por la Ley sobre la Prevención de la Trata de Personas 2016-9, que contiene amplias disposiciones que abordan la cuestión de la trata. En virtud del artículo 4, la trata de niños con fines de explotación laboral y sexual puede ser castigada con una multa de 2 millones de dólares de Barbados (BBD) (alrededor de 990 099 dólares de los Estados Unidos), cadena perpetua o ambas sanciones. Sin embargo, la Comisión toma nota de que según las respuestas escritas del Gobierno a la lista de cuestiones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de 2017, desde 2015 no se han producido nuevas detenciones ni se han presentado nuevos cargos en relación con la trata (CEDAW/C/BRB/Q/5-8/Add.1, párrafo 52). En sus observaciones finales de 2017, el CEDAW expresó su preocupación por el hecho de que Barbados siga siendo un país de origen y destino de mujeres y niñas, también extranjeras, que son víctimas de la trata con fines de explotación sexual y trabajo forzoso, como consecuencia de la elevada tasa de desempleo, el aumento de los niveles de pobreza y el escaso cumplimiento de la legislación contra la trata. El CEDAW también expresó su preocupación acerca de la falta de información sobre el número de denuncias, investigaciones, enjuiciamientos y condenas relacionados con la trata de mujeres y niñas (CEDAW/C/BRB/CO/5 8, párrafo 25). Además, en sus observaciones finales de 2017, el Comité de los Derechos del Niño también expresó su preocupación por la gran magnitud del fenómeno de la trata interna de niños, la falta de información sobre la situación en general y la falta de medidas eficaces para abordar y prevenir la venta y la trata de niños (CRC/C/7/BRB/CO/2, párrafo 58). **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar la aplicación efectiva de la Ley sobre la Prevención de la Trata de Personas 2016-9, especialmente en lo que respecta a la trata de niños. También pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación en la práctica del**

artículo 4 de la ley, incluida información sobre el número y la naturaleza de las infracciones observadas, las investigaciones y enjuiciamientos realizados, y las condenas y sanciones penales impuestas.

Artículos 3, d), y 4, 1). Determinación de los trabajos peligrosos. La Comisión había tomado nota de que, si bien el artículo 8, 1), de la Ley de Empleo (disposiciones diversas) prohíbe el empleo de menores en cualquier trabajo que por su naturaleza o las circunstancias en las que se realiza puede perjudicar su salud, seguridad o moral, la legislación nacional no contiene ninguna determinación de estos tipos de trabajos, tal como se requiere con arreglo al artículo 4, 1) del Convenio. El Gobierno indicó que se estaba considerando la posibilidad de elaborar una lista de tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años. Asimismo, la Comisión tomó nota de que la Ley sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo de 2005 entró en vigor en enero de 2013 y de que el proyecto de reglamento con arreglo a esta ley se había enviado a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que realizaran comentarios al respecto.

La Comisión toma nota de que el Gobierno ha indicado repetidamente que los tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años se abordan en textos legislativos específicos, incluidos la Ley de Fábricas, el Reglamento sobre el Control de los Pesticidas, la Ley sobre la Protección de los Niños y la Ley de Empleo (disposiciones diversas). Sin embargo, la Comisión observa que en su conjunto estas disposiciones no constituyen una amplia determinación de los tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años. Además, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que ninguno de los proyectos de reglamento con arreglo a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo aborda esta cuestión. Considerando que se ha estado refiriendo a esta cuestión desde 2004, la Comisión se ve obligada a expresar su **profunda preocupación** por el hecho de que no exista una amplia lista de los tipos de trabajos peligrosos que está prohibido que realicen los niños. La Comisión señala de nuevo a la atención del Gobierno el artículo 4, 1) del Convenio, según el cual los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d), deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular el párrafo 3 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190). **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que la determinación de los tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años se incluye en la legislación nacional, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, y le pide que transmita información sobre todos los progresos realizados 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.

Belice

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2000)

Comentario anterior

Artículo 1 del Convenio. Política nacional y aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión toma nota con **interés** de la adopción en 2022 de la Política y Estrategia Nacional de Trabajo Infantil de Belice 2022-2025, que se elaboró con el apoyo técnico de la OIT y en consulta con los interlocutores sociales y otras partes interesadas pertinentes. Esta política tiene cuatro objetivos: 1) abordar las lagunas legislativas y de información existentes, proporcionando la protección legal necesaria para todos los niños que participan o pueden participar en el trabajo infantil; 2) aumentar el cumplimiento de las leyes laborales en beneficio de los niños; 3) reducir sustancialmente las barreras de acceso a la escuela y garantizar la asistencia continua para todos los niños en edad escolar según la ley, y 4) garantizar el apoyo adecuado y la resiliencia económica para los niños y sus familias como una forma de prevenir la participación en el trabajo infantil. Las estrategias clave contempladas en la política incluyen, entre otras, la concienciación de los niños, sus familias y la sociedad sobre el peligro del trabajo infantil; el refuerzo de la recopilación de datos sobre el trabajo infantil; la identificación de los niños migrantes indocumentados que trabajan; el refuerzo de los mecanismos para reducir el trabajo infantil en la industria del turismo; y la ampliación del piso de protección social.

La Comisión observa, a partir de la información estadística contenida en la citada política, que, en 2013, la tasa de trabajo infantil era del 3,2 por ciento (equivalente a 3 528 niños). Asimismo, observa que los menonitas son los que tienen la mayor tasa de trabajo infantil, con un 9,5 por ciento, dos veces y media más que cualquier otro grupo étnico.

La Comisión toma nota además de la indicación del Gobierno en su memoria de que se estableció una Secretaría e Inspección del Trabajo Infantil en el Departamento del Trabajo, que se centrará en realizar inspecciones en materia de trabajo infantil, impartir programas de educación y sensibilización, y en recopilar información y la presentación de informes. Entre 2019 y 2021, se llevaron a cabo un total de 30 sesiones de formación sobre el trabajo infantil para diferentes entidades gubernamentales y partes interesadas, en particular en los sectores del plátano, el azúcar y los cítricos, la industria del turismo, el Consejo Nacional Garifuna y el Mirador Español (menonita) en el distrito de Cayo.

La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil, incluso entre los niños menonitas, en el marco de su Política y Estrategia Nacional de Trabajo Infantil 2022-2025, así como de los resultados obtenidos. A este respecto, pide al Gobierno que siga proporcionando información estadística actualizada sobre la naturaleza, el alcance y las tendencias del trabajo infantil, indicando los sectores de actividad económica en los que el trabajo infantil es más frecuente. Por último, pide al Gobierno que proporcione información sobre las actividades de la Secretaría e Inspección del Trabajo Infantil, precisando el número de inspecciones del trabajo infantil realizadas, las infracciones detectadas y las sanciones aplicadas.

En lo que respecta a las cuestiones planteadas en relación con el artículo 2, 1), el artículo 3, 2), el artículo 7 y el artículo 9, 3), la Comisión pide al Gobierno que vea los comentarios consolidados al final.

Artículo 2, 1). Ámbito de aplicación. En respuesta a los comentarios anteriores relativos a la existencia de diferentes edades mínimas, la Comisión toma debida nota de que el Gobierno indica que el Comité de Revisión Legislativa (CRL), creado para revisar la legislación nacional relativa al trabajo infantil, formuló recomendaciones para enmendar las secciones respectivas de la Ley de Tiendas, capítulo 287, y de la Ley del Trabajo, capítulo 297, para garantizar que la edad mínima especificada se aplique a todos los sectores del empleo y no solo a las empresas de carácter industrial o a los comercios.

Artículo 3, 2). Determinación de los tipos de trabajos peligrosos. La Comisión recuerda que el CRL había recomendado la inserción en la Ley Laboral de una lista de trabajos peligrosos.

Artículo 7. Trabajos ligeros. La Comisión recuerda que el CRL había recomendado elevar la edad mínima para realizar trabajos ligeros de 12 a 13 años y adoptar una lista de tipos de trabajos ligeros.

Artículo 9, 3). Registros de empleo. La Comisión recuerda que el CRL había recomendado la supresión del artículo 163 de la Ley del Trabajo, que limitaba la obligación por parte de las empresas industriales públicas y privadas de mantener registros de empleados menores de 18 años, y sustituirlo por un requisito general para que todos los empleadores preparen y lleven uno o más registros con información de cada trabajador a disposición de los servicios de inspección.

Tomando nota de la indicación del Gobierno de que se ha concluido la revisión por parte del CRL y de la Junta Consultiva de Trabajo de las propuestas legislativas realizadas, que posteriormente fue remitida al Ministro de Trabajo, Gobierno Local y Desarrollo Rural para que tomara medidas adicionales, la Comisión espera que las enmiendas propuestas se adopten lo antes posible a fin de garantizar que:

- i) la edad mínima declarada por el Gobierno (14 años) se respeta en todo tipo de trabajo realizado por niños, así como en todos los sectores de actividad económica;**
- ii) se apruebe una lista de tipos de trabajos peligrosos, en consulta con las organizaciones de empresarios y de trabajadores afectadas, y se incorpore a la legislación laboral;**
- iii) no se autorice a ningún niño menor de 12 años a realizar trabajos ligeros, y se adopte una lista de tipos de trabajos ligeros;**

iv) todos los empleadores mantengan uno o varios registros con información de cada trabajador, a disposición de los servicios de inspección.

La Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre los avances realizados en este sentido, así como una copia de la nueva legislación una vez adoptada.

Benin

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2001)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 29 de agosto de 2022, así como de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2021. También toma nota de la discusión detallada que tuvo lugar en la 110.ª reunión de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (Comisión de la Conferencia) en junio de 2022, sobre la aplicación del Convenio por Benin, así como de la memoria del Gobierno.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión, mayo-junio de 2022)

Artículo 3, a), y artículo 7, párrafo 1, del Convenio. Peores formas de trabajo infantil y sanciones. Niños vidomégons. La Comisión toma nota de que si bien la Comisión de la Conferencia tomó nota de las iniciativas adoptadas por el Gobierno también tomó nota con profunda preocupación de la persistencia y la extensión de las prácticas ligadas a las peores formas de trabajo infantil, incluidos los niños *vidomégons*. La Comisión de la Conferencia pidió al Gobierno que intensificara sus esfuerzos para proteger a los menores de 18 años de todas las formas de trabajo forzoso y de la explotación sexual comercial, en particular a los niños *vidomégons*, prestando especial atención a las niñas. Además, la Comisión toma nota de que la CSI señala en sus observaciones que, aunque tendrían que resolverse las dificultades de acceso a los hogares con fines de inspección, que señaló el Gobierno, a fin de permitir la identificación de los abusos que allí se producen, la explotación de los niños *vidomégons* suele tener lugar fuera del hogar, ya que el 90 por ciento de esos niños no están escolarizados y trabajan en mercados o en la venta ambulante o son víctimas de la prostitución. Asimismo, la Comisión toma nota de que la OIE señala que, aunque la legislación vigente obliga a los niños en régimen de acogida a asistir a la escuela y prohíbe su utilización como trabajadores domésticos, la prevalencia de estas prácticas inaceptables pone de manifiesto las numerosas dificultades para aplicar la normativa vigente.

A este respecto, la Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que Benin sigue esforzándose por mejorar el entorno legal para la protección de los niños víctimas de las peores formas de trabajo infantil. Asimismo, el Gobierno señala que en 2020 se realizaron 218 investigaciones por abusos a menores *vidomégons*, mientras que en 2021 fueron 153 y de enero a junio de 2022 se realizaron 94. Además, en 2022, se abordaron 15 casos de abusos de niños *vidomégons* y los autores y los padres tuvieron que presentarse ante el juez de menores; tres niños fueron reinsertados y los demás devueltos a sus familias por decisión del juez. Sin embargo, el Gobierno también indica que, entre 2019 y 2021, se identificaron y acogieron en los centros de protección social 1 119 niños víctimas de trata interna cuyos casos eran equiparables a la situación de los *vidomégons*, lo que supone un número de víctimas muy superior a las investigaciones realizadas y, sobre todo, a los casos tramitados ante el juez de menores. **La Comisión insta al Gobierno a redoblar sus esfuerzos, en colaboración con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, para proteger a los menores de 18 años de todas las formas de trabajo forzoso o de explotación sexual comercial, en particular a los niños vidomégons. Reitera su llamamiento al Gobierno para que adopte las medidas necesarias para garantizar, con carácter de urgencia, que se investigue y enjuicie rigurosamente a quienes someten a menores de 18 años a trabajos forzosos o a explotación sexual comercial, y se impongan**

en la práctica sanciones suficientemente eficaces y disuasorias. La Comisión pide al Gobierno que en su próxima memoria facilite información sobre los resultados obtenidos a este respecto.

Venta y trata de niños. La Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a que reforzara la capacidad para llevar a cabo investigaciones y enjuiciamientos de los responsables de la venta y la trata de niños, y a que garantizara que se impongan en la práctica sanciones suficientemente eficaces y disuasorias.

La Comisión toma nota de las observaciones de la CSI según las cuales las iniciativas puestas en marcha para identificar a las víctimas de la trata y la venta de niños eran inadecuadas e ineficaces. En sus observaciones, la OIE añade que esta cuestión debe considerarse teniendo en cuenta que las prácticas de tráfico de niños desde y hacia los países vecinos están muy extendidas y que, si bien existen dificultades para identificar las zonas de alto riesgo y los grupos vulnerables en una fase temprana, la concienciación al respecto es fundamental para priorizar y asignar los recursos de forma eficaz.

A este respecto, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria, según la cual se llevan a cabo actividades de fortalecimiento de las capacidades de los actores implicados en la lucha contra la trata. Por ejemplo, en septiembre de 2022, tuvo lugar una formación para magistrados en el marco del Proyecto regional de apoyo a la lucha contra la trata de personas en los países del Golfo de Guinea (PRALTPGG), con la coordinación del Ministerio de Fomento y Coordinación de la Acción Gubernamental. No obstante, el Gobierno reconoce que es necesario movilizar recursos financieros adicionales para reforzar las acciones en los próximos dos años. De hecho, la Comisión observa que, según el cuadro recapitulativo de los datos compilados por los juzgados de nueve ciudades, facilitado por el Gobierno en su memoria, entre 2019 y 2022 se incoaron 102 procedimientos y se dictaron 82 condenas en relación con la trata de niños, pero solo se incoaron tres procedimientos y no se dictaron condenas en relación con la venta de niños. **La Comisión insta al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para identificar mejor los casos de venta y trata de menores de 18 años y a que garantice la aplicación y el cumplimiento efectivos de su legislación, en particular mediante la investigación y el enjuiciamiento exhaustivos de los implicados en la venta y trata de menores de 18 años. Pide al Gobierno que facilite información sobre los resultados obtenidos, en particular sobre el número de investigaciones y enjuiciamientos realizados y de condenas y sanciones impuestas por trata de menores de 18 años.**

Artículo 5. Mecanismos de vigilancia. La Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a que reforzara la capacidad de las inspecciones para llevar a cabo investigaciones y enjuiciamientos de las personas que someten a los niños a las peores formas de trabajo infantil, incluidos la explotación sexual comercial, la venta y la trata y los trabajos peligrosos, especialmente en minas y canteras. A este respecto, la Comisión toma nota de la información del Gobierno según la cual el refuerzo de las capacidades de determinadas estructuras, en particular de los servicios de inspección, es una actividad permanente en la estrategia de lucha contra las peores formas de trabajo infantil en Benin. Se han llevado a cabo varias acciones de refuerzo, entre las que destacan la organización por el Gobierno, entre 2019 y 2021, de 4 634 visitas de inspección a centros de aprendizaje, explotaciones mineras y canteras; la organización en 2020 de una formación para el personal de la Policía Republicana sobre la protección judicial de los niños en *SOS Village des Enfants*, en Abomey Calavi; la organización en 2020 de un taller de formación para los puntos focales de protección de la infancia de la Policía Republicana (agentes de policía), y la organización, en mayo de 2022, por el Ministerio de Trabajo, de una sesión de formación para 70 actores (inspectores del trabajo, trabajadores sociales, agentes de la policía judicial, jueces de menores, miembros de la sociedad civil) sobre los procedimientos y protocolos de control del trabajo infantil. **La Comisión insta al Gobierno que siga adoptando medidas y proporcionando la formación necesaria a la policía y a otros organismos encargados de hacer cumplir la ley para combatir las peores formas de trabajo infantil, en particular la trata de niños y los trabajos peligrosos en minas y canteras. La Comisión también le pide que siga suministrando información sobre el funcionamiento de los servicios de inspección del trabajo, en particular sobre las medidas específicas adoptadas para reforzar su capacidad de identificar las peores formas de trabajo infantil, y sobre los resultados obtenidos. Por último, pide al Gobierno que**

facilite los resultados de las inspecciones de trabajo en las minas y canteras, incluyendo el número de infracciones detectadas y las sanciones impuestas.

Artículos 6 y 7, párrafo 2. Planes de acción y medidas efectivas y en un plazo 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 que trabajan en minas y canteras. La Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a que adoptara medidas efectivas y en un plazo determinado para proteger a los niños del trabajo peligroso en el sector de las minas y canteras, aportar datos estadísticos sobre el número de niños rescatados de este trabajo peligroso y proporcionar información relacionada con las medidas de rehabilitación e inserción social.

La Comisión toma nota de que la CSI, al tiempo que observa que el Gobierno ha tomado iniciativas como la sensibilización de los actores relacionados con las explotaciones mineras, la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo y la creación de comités de seguimiento en colaboración con el UNICEF, también señala que es imperativo que el Gobierno continúe e intensifique sus esfuerzos en el ámbito de la prevención.

La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que, a pesar de que la legislación vigente prohíbe el trabajo infantil en las minas y canteras, se observa trabajo infantil en las explotaciones artesanales e informales, con un alcance que varía según las regiones del país y los bajos que sean los ingresos de los hogares. A este respecto, la Comisión toma nota de que, durante la Comisión de la Conferencia, el representante gubernamental se refirió a un estudio específico sobre el trabajo infantil en las minas y canteras, iniciado en marzo de 2022, para conocer con precisión el alcance del fenómeno. Se prevé que el estudio vaya acompañado de un plan de acción trienal con vistas a una intervención específica y amplia en el sector en los próximos años. **La Comisión insta al Gobierno a adoptar, sin demora, las medidas necesarias para garantizar la protección de los niños contra el trabajo peligroso en las minas y canteras, en particular en el marco del plan trienal, y que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto. Reitera su petición al Gobierno de que proporcione datos estadísticos específicos sobre el número de niños que han sido protegidos o retirados del trabajo peligroso en el sector de la minería y las canteras, y que indique las medidas de rehabilitación e integración social de las que se han beneficiado. También pide al Gobierno que facilite las estadísticas recopiladas en el marco del estudio sobre el alcance del trabajo infantil en las minas y canteras.**

Venta y trata de niños. La Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a que reforzara las medidas de rehabilitación e inserción social de los niños víctimas de las peores formas de trabajo infantil, de explotación sexual comercial, y de la venta y la trata de niños, así como de los que realizan trabajos peligrosos.

La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre las acciones llevadas a cabo en el marco de la prevención de la violencia y de la explotación y el abuso de los niños, incluida la trata, entre las que figuran: la sesión de formación para los actores sociales sobre la protección de los niños; las visitas de sensibilización conjuntas de representantes de los ministerios encargados del trabajo y de los asuntos sociales a los principales mercados de Benin, y la gira de sensibilización conjunta llevada a cabo por esos mismos ministerios y dirigida a los grandes transportistas, a los centros de promoción social y a los relevos comunitarios sobre la trata de niños. Además, el Gobierno indica que, según los datos recabados por el sistema integrado de datos para la familia, la mujer y la infancia, 2 274 niños en situación de trata (entre ellos 1 192 niñas) fueron recibidos por los centros de promoción social y las estructuras asociadas entre 2019 y 2021. De estos niños, 1 119 habían sido víctimas de la trata por Internet, comparable a la situación de los *vidomégons*, y 711 fueron víctimas de trata transfronteriza. Todos los responsables de centros de promoción social que reciben a niños víctimas aplican el paquete mínimo de intervención, que es el procedimiento operativo estándar para acoger, escuchar y proporcionar una atención holística que incluya la reinserción. En cuanto a los niños víctimas de la trata transfronteriza, se les atiende según las directrices regionales, que se aplican en colaboración con la red de protección de la infancia de África Occidental.

La Comisión alienta al Gobierno a que siga esforzándose por evitar que los niños sean víctimas de la trata, por rescatar a los niños víctimas de las peores formas de trabajo infantil y por garantizar su rehabilitación e integración social. La Comisión también pide al Gobierno que adopte medidas efectivas y en un plazo determinado para reforzar la capacidad de los centros y otras instituciones sociales para la rehabilitación e integración social de los niños víctimas de trata, y que transmita información sobre los resultados obtenidos a este respecto.

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia recomendó al Gobierno que desarrollara un plan de acción multidisciplinar con plazos determinados, con la asistencia técnica de la OIT y en estrecha colaboración con los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil con las competencias y los conocimientos pertinentes, incluido el UNICEF. También pidió al Gobierno que desarrollara las herramientas estadísticas necesarias para supervisar eficazmente la evolución del acogimiento de niños *vidomégons*, de la trata y la venta de niños y de la ocupación de niños en las minas y canteras.

La Comisión también toma nota de la observación de la CSI según la cual la falta de datos estadísticos precisos sobre los niños *vidomégons* de Benin es un obstáculo para la toma de decisiones y el establecimiento de políticas y planes de acción destinados a erradicar esta práctica.

El Gobierno indica que se están tomando medidas para elaborar un plan multidisciplinar con plazos determinados, que incluye el desarrollo de los términos de referencia para un estudio para formular este plan. En cuanto a las estadísticas, el Gobierno señala que es necesario mejorar globalmente el sistema de recopilación de datos para armonizarlos, ya que las herramientas existentes producen datos generales pero no datos específicos sobre el trabajo infantil. A este respecto, el Gobierno indica que está previsto realizar un estudio sobre las peores formas de trabajo infantil y los *vidomégons* con el fin de formular un plan de acción multidisciplinar con plazos determinados. **La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que el estudio sobre las peores formas de trabajo infantil y los *vidomégons* se lleve a cabo y se complete lo antes posible. Solicita al Gobierno que, en su próxima memoria, facilite información sobre los progresos realizados a este respecto y sobre la elaboración y adopción del plan de acción multidisciplinar con plazos determinados para la protección de los menores de 18 años frente a las peores formas de trabajo infantil.**

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

Botswana

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1997)

Comentario anterior

Artículo 1 del Convenio. Política nacional y aplicación del Convenio en la práctica. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno informa de que el Ministerio de Empleo, Productividad Laboral y Desarrollo de Competencias se ha asociado con el Gobierno de los Estados Unidos en la ejecución de un proyecto para la eliminación del trabajo infantil, propuesto en 2021 (Plan de acción nacional para la eliminación del trabajo infantil, 2021). En el marco de este proyecto, está previsto llevar a cabo programas para: i) reforzar los derechos de los niños en Botswana mediante la sensibilización sobre el trabajo infantil, especialmente en la agricultura, ii) capacitar a la sociedad civil y a los líderes locales para que contribuyan a las soluciones, y iii) garantizar que el Gobierno aplique las leyes de protección de la infancia. Los programas propuestos dentro de este proyecto incluyen la investigación y el estudio de las tendencias y la naturaleza del trabajo infantil; el compromiso con las partes interesadas de las regiones agrícolas para garantizar que conozcan la normativa sobre trabajo infantil; la sensibilización del público, y la asistencia a los niños víctimas. La Comisión toma nota de que el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, en sus observaciones finales de junio de 2019, expresó preocupación por la ineficacia en la aplicación y la evaluación del Plan de Acción Nacional para los Huérfanos y los Niños Vulnerables 2006-2016 debido a la falta de recursos suficientes

(CRC/C/BWA/CO/2-3, párrafo 8). **Por consiguiente, la Comisión alienta firmemente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar la aplicación efectiva del Plan de acción nacional para la eliminación del trabajo infantil, 2021. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas en el ámbito de este proyecto y los resultados obtenidos. Por último, solicita al Gobierno que transmita información sobre los resultados de cualquier investigación o estudio realizado en el marco de este proyecto sobre las tendencias y la naturaleza del trabajo infantil.**

Artículo 2, 1). Ámbito de aplicación e inspección del trabajo. En relación con sus comentarios anteriores sobre la aplicación de las disposiciones de la Ley de Empleo de 1982 a todas las formas de trabajo, incluso en la economía informal, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la revisión de la Ley del Trabajo, que se encuentra en una fase avanzada, ha tenido en cuenta las cuestiones relativas a la economía informal. Está previsto que el proyecto de ley se presente al Parlamento durante la sesión de julio de 2022. La Comisión también toma nota de que, según el Gobierno, el Ministerio de Empleo, Productividad Laboral y Desarrollo de Competencias sigue supervisando las cuestiones relacionadas con el trabajo infantil a través de su inspección del trabajo, incluso en el sector agrícola donde se percibe la existencia de trabajo infantil. A este respecto, la Comisión toma nota de que, según el documento de proyecto del Plan de acción nacional para la eliminación del trabajo infantil, 2021, en Botswana existe trabajo infantil, en particular en el sector agrícola y ganadero comercial. La Comisión también toma nota de que el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas que supervisa la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en sus observaciones finales de noviembre de 2021, expresó preocupación por la información recibida sobre el trabajo forzoso infantil en el pastoreo de ganado, que afecta en particular a los niños de la comunidad San (CCPR/C/BWA/CO/2, párrafo 25). **La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que, en un futuro próximo, se apruebe el proyecto de ley del trabajo, que ofrece protección a todos los niños que realizan actividades económicas, incluso sin contrato de trabajo, en particular a los niños que trabajan por cuenta propia o en la economía informal, incluida la agricultura. Pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier progreso realizado a este respecto, así como una copia de la ley una vez que se haya adoptado. La Comisión también solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias para reforzar la capacidad y ampliar el alcance de los servicios de inspección del trabajo con miras a controlar mejor el trabajo realizado por los jóvenes en la economía informal, en particular en el sector agrícola y en el pastoreo de ganado, y proporcionar información específica sobre las acciones tomadas al respecto.**

Artículo 2, 3). Edad en que cesa la obligación escolar. En relación con la revisión de la Ley de Educación y Formación, de 1967, a fin de garantizar la introducción de la educación básica gratuita y obligatoria hasta la edad mínima de admisión al empleo de 15 años, el Gobierno indica que está previsto que el nuevo proyecto de ley se presente al Parlamento durante su sesión de julio de 2022. **La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno adopte las medidas necesarias para que el proyecto de ley de educación y formación, que prevé la escolarización obligatoria hasta la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo de 15 años, se apruebe y aplique en breve. Solicita al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto y que transmita una copia de la ley una vez que se haya adoptado.**

Artículo 3, 1) y 2). Trabajos peligrosos. **En lo que respecta a la adopción de la lista de tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años, la Comisión remite a sus comentarios con arreglo al Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).**

Artículo 7, 3). Determinación de los trabajos ligeros. **Tomando nota de la información del Gobierno según la cual en el proyecto de ley del trabajo, que está a la espera de ser aprobado por el Parlamento, se ha tenido en cuenta la determinación de las actividades de trabajo ligero permitidas a los niños a partir de los 14 años de edad, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier progreso realizado con respecto a la adopción de la ley. Asimismo, solicita al Gobierno que proporcione una copia de la lista de tipos de trabajos ligeros permitidos a los niños una vez que se haya adoptado.**

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2000)

Comentario anterior

Artículos 3, a) y 6 del Convenio. Todas las formas de esclavitud y prácticas análogas a la esclavitud y programas de acción. Venta y trata de niños. En relación con sus comentarios anteriores sobre la aplicación de la Ley contra la Trata de Seres Humanos de 2014, la Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que actualmente hay seis casos de venta y trata de menores de 18 años ante el Tribunal a la espera de una sentencia definitiva. Asimismo, la Comisión toma nota de que, en su memoria en virtud del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Gobierno señala que, en julio de 2021, una mujer fue condenada a diez años de prisión por traficar con un niño de 16 años para su explotación sexual. En la memoria también se indica que el Plan Nacional de Acción contra la Trata de Personas (NAP-HT) 2018-2022 se elaboró y estructuró de acuerdo con las cuatro estrategias internacionalmente reconocidas de prevención, protección, enjuiciamiento y colaboración. El Comité sobre la Prohibición de la Trata de Seres Humanos, que es el órgano de coordinación responsable de la aplicación efectiva del NAP-HT, ha ejecutado 18 resoluciones relativas a la aceleración de los casos pendientes, las campañas de información y los procedimientos de protección y derivación de las víctimas, el 50 por ciento de las cuales se han implementado con éxito.

Sin embargo, la Comisión toma nota de que el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas que supervisa la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en sus observaciones finales de 2021, expresó preocupación por la prevalencia de la trata, especialmente de mujeres y niños, con fines de explotación económica y de explotación sexual comercial y por la tasa muy baja de investigaciones, enjuiciamientos y condenas por el delito de trata (CCPR/C/BWA/CO/2, párrafo 25). **La Comisión pide al Gobierno que intensifique sus esfuerzos, en el marco del NAP-HT 2018-2022 o de otro modo, para garantizar la investigación exhaustiva y el enjuiciamiento de las personas que se dedican a la trata de niños con fines de explotación laboral o sexual, y que proporcione información sobre las condenas impuestas y las sanciones aplicadas, incluso en los seis casos de venta y trata de menores de 18 años pendientes ante el Tribunal. Además, la Comisión solicita al Gobierno que proporcione información sobre las medidas específicas adoptadas en el marco del NAP-HT para luchar contra la trata de niños, así como sobre los resultados obtenidos.**

Artículo 4, 1). Determinación de los trabajos peligrosos. En seguimiento de sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información del Gobierno de que el proyecto de lista de tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años se incorporó a la revisión en curso de la ley del trabajo. En su memoria en virtud del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), el Gobierno indica que la revisión de la ley del trabajo se encuentra en una fase avanzada y se prevé que el proyecto de ley se presente al Parlamento durante la sesión de julio de 2022. **La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno tome las medidas necesarias para garantizar que, en un futuro muy próximo, se adopte el proyecto de ley del trabajo que contiene el proyecto de lista de tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años. Solicita al Gobierno que le facilite una copia de esta lista una vez adoptada.**

Artículo 7, 2). Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartados a) y b). Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil, librarlos de esas peores formas de trabajo y asegurar su rehabilitación e inserción social. Niños víctimas de explotación sexual comercial. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que se hacen todos los esfuerzos posibles para proteger a los niños de la explotación sexual comercial prestando apoyo a sus familias. El Gobierno también indica que no se dispone de información sobre los niños víctimas de explotación sexual comercial, ya que no se ha realizado ningún estudio al respecto. La Comisión toma nota de que el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en sus observaciones finales de marzo de 2019, expresó preocupación por la falta de mecanismos adecuados para impedir que las niñas que abandonan la escuela se dediquen a la prostitución (CEDAW/C/BWA/CO/4, párrafo 29). **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para impedir que los**

niños se dediquen a la prostitución, y para librarlos de esta peor forma de trabajo infantil, así como para rehabilitarlos e integrarlos en la sociedad. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto, así como sobre el número de menores de 18 años que han sido retirados de la prostitución y a los que se han proporcionado cuidados y asistencia adecuados.

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

Brasil

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2001)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones conjuntas de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), el Foro Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (FNPETI) y el Sindicato Nacional de los Agentes de la Inspección del Trabajo (SINAIT), recibidas el 23 de octubre de 2020, y de las respuestas del Gobierno a estas observaciones. También toma nota de las observaciones de la Asociación Nacional de Magistrados de la Justicia del Trabajo (ANAMATRA), recibidas el 6 de diciembre de 2021.

Artículo 1 del Convenio. Política nacional para la eliminación del trabajo infantil y aplicación del Convenio en la práctica. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que se terminó de elaborar el Tercer plan nacional para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección de los adolescentes trabajadores y actualmente se está implementando. Entre sus objetivos, el plan incluye: i) dar prioridad a la prevención y la eliminación del trabajo infantil en las agendas políticas y sociales; ii) garantizar una educación gratuita y de calidad para todos los niños; iii) proteger la salud de los niños y adolescentes contra la exposición a los riesgos relacionados con el trabajo y iv) fomentar el conocimiento de la realidad del trabajo infantil en el Brasil. La Comisión también toma nota de que según la Encuesta nacional continua de hogares (PNAD *Continua*) (2016-2019), realizada por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), un total de 1 768 000 niños y adolescentes trabajaron en 2019. La encuesta también muestra que el número de niños y adolescentes (de 5 a 17 años) que realizan trabajo infantil se redujo del 5,3 por ciento (2 100 000) en 2016 al 4,6 por ciento (aproximadamente 1 800 000) en 2019. Asimismo, la Comisión señala que la ANAMATRA destaca que, según los datos del IBGE, del total de niños ocupados en trabajo infantil en 2019, el 66,1 por ciento eran niños afrobrasileños.

La Comisión toma nota de que, en respuesta a las observaciones de la CUT, el FNPETI y el SINAIT en relación con la supresión del Consejo Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI), el Gobierno indica que el CONAETI se reestableció a través del Decreto núm. 10.574, de 14 de diciembre de 2020, como uno de los comités temáticos del Consejo Nacional del Trabajo encargado de supervisar, evaluar y proponer políticas en materia de trabajo infantil. El CONAETI es de composición tripartita, y en él participan seis representantes del Gobierno Federal, seis representantes de los empleadores y seis representantes de los trabajadores. La Comisión también toma nota de que la CUT, el FNPETI y el SINAIT observan que no se han adoptado medidas para garantizar la continuidad del Programa para la Eliminación del Trabajo Infantil (PETI). A este respecto, el Gobierno indica que el PETI se rediseñó con el objetivo de mejorar los servicios de bienestar social existentes y alinear las acciones con otras políticas públicas para crear una agenda multisectorial de erradicación del trabajo infantil; y que su rediseño no afectó a la concesión de transferencias monetarias ni al trabajo social realizado con las familias, sino que reforzó la gestión y la colaboración en cinco áreas clave: información y movilización, identificación, protección, promoción y empoderamiento y seguimiento. El Gobierno añade que, a pesar de que la pandemia de COVID-19 ha dificultado enormemente el mantenimiento de los servicios y programas de asistencia social y la actividad de la red de protección social, en todo el Brasil se han llevado a cabo 8 843 actividades a nivel estatal y municipal en las cinco áreas de atención del PETI. **La Comisión alienta al Gobierno a seguir adoptando medidas para eliminar el trabajo infantil, en particular en el marco del PETI, y le pide que siga proporcionando información sobre los resultados obtenidos. A este respecto, la**

Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas o previstas para reducir el trabajo infantil entre los niños afrobrasileños. Por último, solicita al Gobierno que transmita información sobre las actividades del CONAETI, en particular en relación con el seguimiento y la evaluación de las políticas en materia de trabajo infantil.

Artículo 2, 1). Ámbito de aplicación. Niños que trabajan en empresas familiares. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma buena nota de que el Gobierno indica que el artículo 402 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo, que excluye de su ámbito de aplicación el trabajo realizado por niños y jóvenes en empresas familiares, no es una excepción que autorice el trabajo infantil y que no menoscaba en modo alguno la aplicación del artículo 7 (XXXIII) de la Constitución Federal, que fija la edad mínima en 16 años y prohíbe el trabajo peligroso a los menores de 18 años. Además, el Gobierno se refiere al artículo 67 del Estatuto de los Niños y Adolescentes, según la cual los trabajadores familiares no deben realizar trabajos nocturnos, peligrosos o en horarios que les impidan asistir a la escuela. La Comisión toma nota de que, según la información estadística proporcionada por el Gobierno, el 30,9 por ciento de los niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil trabajan como ayudantes en empresas familiares. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que, en la práctica, los niños que trabajan en empresas familiares no realicen trabajo infantil, en particular trabajos peligrosos, y que proporcione información a este respecto.**

Artículos 2, 1) y 7, 1) y 3). Edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, edad mínima de admisión a trabajos ligeros y regulación de los trabajos ligeros. La Comisión toma nota de que la ANAMATRA se refiere a una propuesta legislativa para modificar el punto XXXIII del artículo 7 de la Constitución Federal (PC 18/2011), que tiene por objeto reducir la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, autorizando a los niños mayores de 14 años a realizar un trabajo a tiempo parcial de hasta 25 horas semanales. La Comisión toma nota de que el ponente de la Comisión de Constitución, Justicia y Ciudadanía del Parlamento, en su informe de 18 de agosto de 2021, declaró la admisibilidad de la PC 18/2021 destacando que el Convenio permite a los niños que hayan cumplido 13 años realizar trabajos ligeros que no puedan afectar a su seguridad, salud y educación.

En estas circunstancias, la Comisión subraya que el objetivo general del Convenio es asegurar la abolición efectiva del trabajo infantil y elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo hasta un nivel compatible con el más completo desarrollo físico y mental de los jóvenes. Además, con arreglo a los *artículos 1 y 2, párrafo 1* del Convenio, leídos conjuntamente, una vez que se ha especificado una edad mínima de admisión al empleo en el momento de la ratificación (16 años en el caso del Brasil), el Convenio prevé la posibilidad de aumentarla progresivamente, pero no permite rebajar la edad mínima una vez fijada. Si bien el *artículo 7, 1)* del Convenio prevé una excepción a la edad mínima general al permitir que los niños que han cumplido 13 años realicen trabajos ligeros, estos trabajos no pueden perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional ni su capacidad para beneficiarse de la instrucción recibida. En virtud del *artículo 7, 3)* del Convenio, la autoridad competente determinará las actividades que constituyen trabajo ligero y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo.

La Comisión observa que la enmienda constitucional propuesta no se refiere a actividades específicas de trabajo ligero permitidas a los niños a partir de los 14 años. Por el contrario, está redactada de forma amplia para permitir que los niños realicen cualquier tipo de trabajo u ocupación en cualquier sector o en cualquier ámbito hasta 25 horas a la semana. Además, para dar efecto al *artículo 7, 3)* del Convenio, se debería prestar especial atención a varios indicadores esenciales, incluida la limitación estricta de las horas dedicadas al trabajo por día y por semana, la prohibición de horas extraordinarias, el disfrute de un periodo mínimo de doce horas consecutivas de descanso nocturno, y la existencia de normas satisfactorias de seguridad e higiene y de instrucción y vigilancia adecuadas ([Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 396). La Comisión opina que autorizar a los niños a partir de los 14 años a realizar un trabajo a tiempo parcial en esas condiciones puede tener un impacto negativo en la asistencia a la escuela y el rendimiento escolar de los niños, ya que el tiempo necesario

para las tareas relacionadas con su educación, así como para el descanso y el ocio, podría reducirse considerablemente y, por lo tanto, no puede considerarse una excepción autorizada a la edad mínima en virtud del Convenio. **Por lo tanto, la Comisión expresa la firme esperanza de que cualquier propuesta legislativa para modificar la edad mínima de admisión al empleo o para regular las actividades de trabajo ligero se considere a la luz de las disposiciones mencionadas del Convenio.**

Inspección del trabajo. La Comisión toma nota de que el Gobierno enumera diferentes medidas adoptadas por la inspección de trabajo para luchar contra el trabajo infantil tanto en la economía formal como en la informal, que incluyen: i) la formación de los inspectores de trabajo para abordar los distintos tipos de trabajo infantil; ii) el desarrollo de instrumentos de intervención apropiados, incluso en la economía informal; iii) las operaciones de inspección en los focos de trabajo infantil, incluso en las zonas rurales, y iv) las acciones planificadas en coordinación con los interlocutores sociales con miras a la eliminación sostenible de los focos de trabajo infantil. El Gobierno agrega que, como resultado de las medidas adoptadas, la inspección del trabajo encontró 535 niños y adolescentes en situación de trabajo infantil en el primer semestre de 2021. Un total de 185 niños y adolescentes fueron encontrados realizando trabajo infantil en la economía informal durante las inspecciones efectuadas en Maranhão, Espírito Santo, Roraima, Paraíba y Bahía durante el mismo periodo. La Comisión observa, sin embargo, que estas cifras siguen siendo bajas en comparación con el número total de niños que trabajan en el país (según la Encuesta nacional continua de hogares había 1 768 000 niños). **Por lo tanto, si bien toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión le pide encarecidamente que adopte las medidas adicionales necesarias para reforzar las capacidades de la inspección del trabajo con miras a detectar eficazmente las situaciones de trabajo infantil, en particular en la economía informal, y suministre información sobre el impacto de dichas medidas adicionales. La Comisión también pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre el número de inspecciones relacionadas con el trabajo infantil que se han llevado a cabo, el número y la naturaleza de las infracciones detectadas, los sectores en los que se encontraron y las sanciones aplicadas.**

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2000)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Asociación Nacional de Magistrados de la Justicia del Trabajo (ANAMATRA), recibidas el 6 de diciembre de 2021 y pide al Gobierno que transmita su respuesta a dichas observaciones.

Artículos 3, apartado d), 5 y 7, 1) del Convenio. Trabajos peligrosos, inspección del trabajo y sanciones. En relación con su solicitud directa anterior, la Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que, entre enero de 2017 y julio de 2021, la inspección del trabajo impuso 1 276 sanciones a supervisores de centros de trabajo por infringir el decreto núm. 6481, de 12 de junio de 2008, que contiene una lista de trabajos peligrosos que está prohibido que realicen los niños. Además, durante el mismo periodo, la inspección del trabajo levantó 68 actas de infracción por someter a niños y adolescentes a otras condiciones de trabajo (no incluidas en la lista) que se consideran perjudiciales para su desarrollo físico, psicológico, moral y social, e impuso 71 sanciones por permitir que los trabajadores menores de 18 años realicen trabajos nocturnos. La Comisión toma nota de que la información relativa al número de niños que realizan trabajos peligrosos se actualiza continuamente y se pone a disposición a través de la página web del Radar SIT (tablero de estadísticas e información de la inspección del trabajo) sobre el trabajo infantil.

Al tiempo que toma nota de los resultados de las inspecciones llevadas a cabo para identificar situaciones de niños que realizan trabajos peligrosos, la Comisión también toma nota con **preocupación** de que, según la Encuesta Nacional de Hogares (2016-2019) (PNAD *Continúa*) realizada por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística para el periodo 2016-2019, un total de 706 000 niños de entre 5 y 17 años siguen desempeñando ocupaciones peligrosas (la mayoría de ellos en el grupo de edad de 5 a 13 años). Además, toma nota de que la ANAMATRA indica que el número de niños que realizan trabajos peligrosos que han sido víctimas de accidentes en el lugar de trabajo aumentó un 30 por ciento entre 2019 y 2020. **La Comisión**

pide al Gobierno que adopte, con carácter de urgencia, todas las medidas necesarias para garantizar que los menores de 18 años no realicen trabajos peligrosos, incluso en la economía informal, y que se beneficien de la protección que ofrece el Convenio. También solicita al Gobierno que continúe proporcionando información al respecto, en particular sobre el número y la naturaleza de las infracciones del Decreto núm. 6481, de 12 de junio de 2008, detectadas por la inspección del trabajo y las sanciones 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 educación básica gratuita. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere a dos programas que se ocupan la cuestión de la educación en las zonas rurales, a saber: i) el programa camino a la escuela, que apoya el acceso a la educación de los estudiantes que viven en las zonas rurales y ribereñas proporcionando autobuses, lanchas y bicicletas diseñados específicamente para el transporte seguro en esas regiones, y ii) el programa escuela de la tierra, que tiene por objetivo ofrecer oportunidades de formación continua a los docentes de las zonas rurales y facilitar la matriculación y el mantenimiento en la escuela de los estudiantes rurales y afrobrasileños. En 2019, unos 1 800 profesores que trabajaban en comunidades rurales y afrobrasileñas se beneficiaron de ese programa.

La Comisión toma nota de que, según la Encuesta Nacional de Hogares 2019-Educación (PNAD Educación), en 2019, el 99,7 por ciento de los niños de entre 6 y 14 años estaban escolarizados. El fracaso o abandono escolar afectó al 12,5 por ciento de los niños de 11 a 14 años y al 28,6 por ciento de los niños de 15 a 17 años. Asimismo, toma nota de que, según el informe del UNICEF de 2021 titulado «Out-of-School Children in Brazil», las mayores tasas de falta de escolarización (niños de 6 a 14 años) se dan en las zonas rurales, especialmente en las regiones del norte y nordeste del país. En el informe del UNICEF también se destaca que, en cifras absolutas, 781 577 niños y adolescentes afrobrasileños e indígenas de 4 a 17 años no están escolarizados, lo que representa el 71,3 por ciento de todos los niños y adolescentes que no están escolarizados actualmente. La Comisión también toma nota de las observaciones de la ANAMATRA respecto a que muchos niños que fueron excluidos de la educación a distancia durante la pandemia fueron llevados a trabajar al campo, a realizar trabajos domésticos o a trabajar en las calles. ***Tomando nota del impacto que la pandemia de la Covid-19 ha tenido sobre el acceso de los niños a la escolarización y recordando que la educación es fundamental para prevenir la participación de los niños en las peores formas de trabajo infantil, la Comisión pide al Gobierno que siga adoptando medidas para garantizar que todos los niños completen la educación básica gratuita, en particular los que viven en zonas rurales y ribereñas. A este respecto, solicita al Gobierno que proporcione información sobre las medidas específicas adoptadas para facilitar el acceso a la escuela de los niños afrobrasileños e indígenas y los resultados obtenidos, así como datos estadísticos actualizados sobre las tasas de matriculación, retención y abandono escolar, desglosados por edad y género.***

Apartados a) y b). Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil y prestar asistencia para retirados de estas formas de trabajo, rehabilitarlos e integrarlos en la sociedad. Trata y explotación sexual comercial de niños. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la inspección del trabajo está aplicando medidas para combatir la explotación sexual comercial de niños y adolescentes, que incluyen la formación sobre la explotación sexual comercial de niños y adolescentes dirigida a los inspectores de trabajo y el diseño de protocolos específicos sobre el tema. También toma nota de que el Gobierno ha puesto en marcha el proyecto de apoyo inicial para mejorar las redes de protección y asistencia a los niños, niñas y adolescentes víctimas de explotación sexual comercial. El proyecto cuenta con la participación de diferentes instituciones, entre las que figuran el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Oficina nacional de coordinación para combatir el trabajo infantil y adolescente. Además, la policía federal de tráfico diseñó un proyecto de cartografía para identificar los lugares de las carreteras federales del Brasil que se prestan a la explotación sexual comercial de niños y adolescentes. La información se reúne en un documento que sirve de orientación para combatir la explotación sexual comercial.

La Comisión también toma nota de que, según el Informe Nacional del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública sobre la trata de personas (2017-2020), en el periodo 2018-2020, la policía federal registró 32 niños y adolescentes víctimas de trata de personas. Además, según el Ministerio de Sanidad, 229 personas menores de 18 años fueron consideradas como posibles víctimas de trata de personas en el mismo periodo. Al tiempo que toma nota de la adopción de medidas para combatir la explotación sexual comercial de niños y adolescentes, la Comisión observa que el Gobierno no proporciona información sobre las medidas adoptadas para proporcionar a los niños víctimas de trata y explotación sexual comercial servicios de rehabilitación, incluido el establecimiento de albergues. **Por lo tanto, la Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que los niños víctimas de trata y de explotación sexual comercial sean retirados de estas peores formas de trabajo infantil, rehabilitados y reintegrados socialmente, y que proporcione información sobre los resultados obtenidos. También pide al Gobierno que siga proporcionando información estadística actualizada sobre el número de niños víctimas de trata de personas que han sido identificados, rehabilitados y reintegrados.**

Apartado d). Niños particularmente expuestos a riesgos. Niños trabajadores domésticos. La Comisión toma nota de que, según la Encuesta Nacional de Hogares (PNAD *Continúa*) para el periodo 2016-2019, el número de niños que se dedicaban al trabajo doméstico dentro del grupo de edad de 5 a 17 años era de 125 528. Asimismo, toma nota de que el Gobierno indica que la inspección del trabajo ha adoptado diversas medidas para hacer frente al trabajo doméstico infantil, incluidas campañas de sensibilización y la elaboración de material de formación para los inspectores del trabajo y protocolos específicos sobre la cuestión. Entre enero de 2013 y julio de 2021, la inspección del trabajo retiró a siete niños y adolescentes del trabajo doméstico infantil e impuso siete sanciones a personas responsables de contratar a menores de 18 años como trabajadores domésticos. Si bien toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión también observa que el número de niños que trabajan en el servicio doméstico sigue siendo importante, y que durante un periodo de ocho años muy pocos niños fueron identificados y retirados de este tipo de trabajo. **Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para garantizar que ningún menor de 18 años se dedique al trabajo doméstico, de conformidad con el Decreto núm. 6481, de 12 de junio de 2008, y pide al Gobierno que proporcione información sobre los resultados alcanzados.**

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

Cabo Verde

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2011)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

Artículo 3, 1) y 2) del Convenio. Edad mínima de admisión al empleo y determinación de los trabajos peligrosos. La Comisión lamentó tomar nota de que la lista de tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores en diferentes sectores, que se adoptó a través de la Ley núm. 113/VIII/2016 el 10 de marzo de 2016, solo se aplica a los niños menores de 16 años. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que la lista de tipos de trabajos peligrosos no cumple plenamente con los requisitos del Convenio. La Comisión también toma nota de que, en el marco del Proyecto *Trade for Decent Work* (T4DW), financiado por la Unión Europea, se prevé revisar la lista de trabajos peligrosos.

La Comisión recuerda de nuevo que, en virtud del *artículo 3, 1)* del Convenio, la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a *18 años*. Una vez más pone de relieve que la autorización para realizar un trabajo peligroso desde la edad de 16 años es una excepción limitada a la regla general de la prohibición de la admisión de los menores de 18 años en trabajos peligrosos, que no constituye una autorización incondicional para realizarlos a partir de la edad de 16 años ([Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#),

párrafo 379). **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que, en el marco del proyecto T4DW, adopte las medidas necesarias para garantizar que cuando se revise la lista de tipos de trabajos peligrosos se eleve a 18 años la edad mínima general de admisión al trabajo peligroso, así como para garantizar que no se autorice a ningún menor de 18 años a realizar trabajos peligrosos, salvo en los casos excepcionales permitidos por el artículo 3, 3) del Convenio. Pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 3, 3). Admisión a los tipos de trabajos peligrosos a partir de la edad de 16 años. La Comisión observa nuevamente que la Ley núm. 113/VIII/2016 no exige ninguna condición para autorizar el empleo de jóvenes de 16 a 18 años en trabajos peligrosos y recuerda que, en virtud del artículo 3, 3) del Convenio, las leyes o reglamentos nacionales o la autoridad competente pueden, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, autorizar el empleo de jóvenes de entre 16 y 18 años en trabajos peligrosos siempre que queden plenamente garantizadas su salud, seguridad y moralidad y que estos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente. **Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias, en el marco de la revisión de la lista de trabajos peligrosos prevista en el proyecto T4DW, para garantizar que la realización de tareas peligrosas por parte de los jóvenes de 16 a 18 años solo se autorice según lo dispuesto en el artículo 3, 3) del Convenio. Solicita al Gobierno que facilite información detallada 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: 2001)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

Artículo 3, a) del Convenio. Peores formas de trabajo infantil. Esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud. Venta y trata de niños. La Comisión había pedido al Gobierno que proporcionara información sobre la aplicación en la práctica del artículo 271A del Código Penal, que tipifica como delito la venta y la trata de personas, incluidos los menores, con fines de explotación sexual o laboral. La Comisión toma nota con **preocupación** de que el Gobierno no transmite esta información. A este respecto, la Comisión toma nota de la preocupación expresada por el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en sus observaciones finales de 3 de diciembre de 2019, en relación con la falta de información suficiente sobre la investigación, el enjuiciamiento y la condena de personas involucradas en actividades de trata (CCPR/C/CPV/CO/1/Add.1, párrafo 25). El Comité de Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares se hace eco de esta preocupación en sus observaciones finales de 2 de junio de 2022 en relación con el escaso número de investigaciones, enjuiciamientos y condenas de los autores de delitos de trata, dado que aún no se ha detectado ningún caso de trata de niños, y las dificultades para proporcionar datos desglosados según la información proporcionada por el Estado parte (CMW/C/CPV/CO/1-3, párrafo 69). **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos para garantizar la aplicación efectiva del artículo 271A del Código Penal y que reúna y facilite información sobre su aplicación en la práctica, incluida información sobre el número de investigaciones y enjuiciamientos realizados y de condenas dictadas, así como sobre las sanciones impuestas en relación con la venta y la trata de menores de 18 años.**

Artículo 3, b). Utilización, reclutamiento u oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o las actuaciones pornográficas. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno proporciona información detallada sobre diversas medidas adoptadas para reforzar el marco legislativo en materia de delitos sexuales cometidos contra los niños a fin de responder al aumento de tales actos que se ha observado en los últimos años, situación que, según el Gobierno, ilustra las deficiencias del sistema penal existente. Estas medidas incluyen la modificación del Código Penal de Cabo Verde a través de la Ley núm. 117/IX/2021, de 2021, para incorporar disposiciones separadas sobre los delitos sexuales, en particular un nuevo artículo 150-A sobre la pornografía infantil que abarca no solo los delitos de pornografía digital, sino la pornografía en todas sus formas. El Gobierno indica que las enmiendas se

introdujeron para establecer un código sólido y eficaz sobre los delitos sexuales contra los niños que se ajuste a las disposiciones internacionales sobre la protección de la infancia.

Además, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre las intervenciones llevadas a cabo en el marco del Plan nacional de acción para la lucha contra la violencia sexual 2017-19, incluida la promoción de medidas para mejorar el marco jurídico en materia de explotación y abuso sexual con el fin de reforzar las capacidades institucionales de los sistemas de seguridad y justicia. Entre estas medidas figuran la formación de jueces y la creación de tribunales especializados en temas de familia, infancia y trabajo en determinados distritos. Además, la Comisión toma nota de que, en el marco de la implementación del proyecto *Trade for Decent Work* (T4DW), financiado por la Unión Europea, en septiembre se celebró, en la isla de Sal, un taller tripartito sobre la explotación sexual en el sector del turismo al final del cual los participantes recomendaron que se impartiera formación a la policía sobre la explotación sexual de niños y un proyecto piloto para identificar, apoyar y supervisar a los niños víctimas de explotación sexual.

Sin embargo, la Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona información alguna en respuesta a su anterior solicitud de información sobre la aplicación en la práctica de los artículos del Código Penal que prohíben la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución o la pornografía. Además, toma nota de la preocupación expresada por el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) por la baja tasa de investigaciones, enjuiciamientos y condenas por casos de trata y explotación de la prostitución, así como las escasas iniciativas de apoyo y reparación a las víctimas. El CEDAW también expresa preocupación por los casos de padres que alientan a sus hijas a ser explotadas en la prostitución a fin de obtener visados de inmigración o para mantener económicamente a la familia, y los casos de niñas, algunas de tan solo 12 años, que han sido explotadas sexualmente a cambio de drogas (CEDAW/C/CPV/CO/9, párr. 23). ***Por lo tanto, la Comisión insta a que se tomen las medidas necesarias —en el marco del proyecto T4DW o de otro modo— para garantizar la aplicación en la práctica de los artículos 145A, 148, 149 y 150 del Código Penal y a que se facilite información al respecto, incluida información sobre el número de investigaciones y enjuiciamientos realizados y de condenas dictadas, así como sobre las sanciones impuestas en relación con la utilización, el reclutamiento o la oferta de menores de 18 años para la prostitución, la producción de pornografía o las actuaciones pornográficas.***

Artículos 3, d) y 4, 1). Trabajos peligrosos. En relación con la lista de tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años, la Comisión remite a sus comentarios detallados en virtud del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).

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

Camboya

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1999)

Comentario anterior

Artículo 1 del Convenio. Política nacional y aplicación del Convenio en la práctica. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información que el Gobierno proporciona en su memoria respecto de los resultados alcanzados a través de las diversas medidas que ha adoptado, incluido el Plan nacional de acción para la reducción del trabajo infantil y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil para 2016-25 (NPA-WFCL) y el Programa de Trabajo Decente por País 2016-2018. Observa que, según las últimas estadísticas de la Encuesta Socioeconómica 2019-20 del Instituto Nacional de Estadística, el número de niños trabajadores disminuyó del 23,6 por ciento en 2012 al 18,2 por ciento en 2019-2020.

La Comisión toma nota de que el Gobierno sigue adoptando medidas encaminadas a mejorar las condiciones socioeconómicas y a reducir la incidencia del trabajo infantil en el país, incluida la aplicación

continuada del NPA-WFCL. Asimismo, toma nota de que el Programa de Trabajo Decente por País 2019-2023 está diseñado para ayudar al país a lograr un crecimiento sostenido intensivo en empleo y un desarrollo inclusivo y sostenible, al tiempo que se promueve el trabajo decente para todas las mujeres y hombres de Camboya. Además, según la información de que dispone la OIT sobre las respuestas políticas en Camboya, entre otras medidas adoptadas en respuesta a la crisis de la COVID-19, el Gobierno está ampliando los programas de protección social existentes para los pobres y vulnerables, especialmente mediante programas de transferencia de efectivo. **La Comisión alienta al Gobierno a proseguir sus esfuerzos para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil mediante la aplicación del NPA-WFCL, el Programa de Trabajo Decente por País 2019-2023 y otras políticas y programas de protección social, y le pide que siga transmitiendo información sobre los resultados obtenidos. A este respecto, la Comisión también pide que el Gobierno siga proporcionando cualquier información estadística actualizada sobre el empleo de niños y jóvenes.**

Artículo 2, 1). Ámbito de aplicación e inspección del trabajo. 1. *Niños que trabajan en la economía informal.* En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el Ministerio de Trabajo y Formación Profesional (MLVT) ha llevado a cabo reuniones técnicas y cursos de formación con los inspectores del trabajo a fin de aumentar su eficacia en el control del trabajo infantil. En 2019 y 2020, se realizaron 14 cursos de formación a los que asistieron 1 604 inspectores de trabajo y otras partes interesadas pertinentes con miras a prevenir la explotación del trabajo infantil. Además, el Gobierno señala que, con arreglo al proyecto de ley de modificación de la Ley del Trabajo, los inspectores del trabajo recibirán una calificación de policía judicial, lo que les permitirá tener un mejor acceso a la hora de realizar las inspecciones y contribuir a la prevención del trabajo infantil y sus peores formas. **La Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para reforzar los servicios de inspección del trabajo a fin de que puedan detectar y controlar eficazmente los casos de trabajo infantil, incluidos los niños que trabajan por cuenta propia o en la economía informal. También pide al Gobierno que proporcione información a este respecto, así como sobre el número y la naturaleza de las infracciones detectadas en materia de trabajo infantil, incluso en condiciones peligrosas, y las sanciones impuestas. Por fin, la Comisión solicita información sobre los aspectos concretos relativos a un mejor acceso de los inspectores de trabajo habilitados, en función de su cualificación, como policía judicial.**

2. *Niños trabajadores domésticos.* En relación con su preocupación anterior respecto a que la edad mínima para el empleo o el trabajo no se aplicaba a los trabajadores domésticos y a los empleados del hogar, la Comisión toma nota con **satisfacción** de que, el 29 de mayo de 2018, el MLVT promulgó el Prakas núm. 235, según cuyo artículo 4 los trabajadores domésticos deben tener al menos 18 años de edad, o al menos 15 años de edad para el trabajo doméstico ligero que no sea peligroso para la salud.

Artículo 2, 3). Escolaridad obligatoria. En relación con los comentarios anteriores de la Comisión respecto a que, en virtud de las disposiciones de la Ley de Educación de 2007, en Camboya la educación básica es gratuita pero no obligatoria, el Gobierno indica que el Ministerio de Educación, Juventud y Deporte realizará un examen de viabilidad con vistas a implantar nueve años de educación básica (hasta los 15 años de edad), preparará un plan de acción para introducir la educación obligatoria por etapas, y definirá claramente las funciones y responsabilidades de los distintos niveles de gobierno y las disposiciones financieras al respecto. El Gobierno indica que, para empezar, emprenderá los trabajos preparatorios para implantar la educación obligatoria y gratuita en el nivel preescolar, que se convertirá en parte integrante de la educación básica. La Comisión destaca de nuevo la importancia de adoptar una legislación que prevea la obligatoriedad de la educación hasta la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, ya que cuando no existen requisitos legales que establezcan la escolarización obligatoria, hay más probabilidades de que los niños de edades inferiores a la edad mínima sean ocupados en alguna forma de trabajo infantil ([Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 369). **Por consiguiente, la Comisión alienta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para implantar la enseñanza obligatoria hasta la edad mínima de admisión al empleo, y a que facilite información sobre los progresos realizados a este respecto.**

La Comisión plantea otro punto en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2006)

Comentario anterior

Artículos 3, a), y 7, 1) del Convenio. Venta y trata de niños y sanciones. En relación con sus comentarios anteriores sobre las medidas adoptadas para reforzar la aplicación de la legislación contra la trata de personas en Camboya, la Comisión toma nota de la información facilitada por el Gobierno en su memoria respecto a que el Departamento de lucha contra la trata de personas y protección de menores está proporcionando recursos, equipos y fondos a la autoridad de lucha contra la trata de personas y protección de menores para la organización de cursos de formación y la aplicación de las leyes y los reglamentos pertinentes. La Comisión toma nota de los datos estadísticos detallados que proporciona el Gobierno, que han sido recopilados por el Departamento de lucha contra la trata de personas y protección de menores, el Departamento de ciberdelincuencia, la Gendarmería Nacional y la Comisaría de Policía Municipal/Provincial. En particular, la Comisión toma nota de que en 2018 estos organismos detectaron 134 casos, detuvieron a 224 sospechosos y se rescataron a 230 víctimas, entre ellas 92 menores de 15 años, y 23 de entre 15 y 17 años. En 2019, detectaron 169 casos, detuvieron a 229 sospechosos, y se rescataron a 456 víctimas (141 menores de 15 años, y 55 de entre 15 y 17 años). Por último, en 2020, detectaron 155 casos, detuvieron a 193 sospechosos, y rescataron a 467 víctimas (130 menores de 15 años, y 39 de entre 15 y 17 años). Sin embargo, la Comisión observa que el Gobierno no proporciona información sobre el número de condenas y sanciones aplicadas. **La Comisión alienta firmemente al Gobierno a seguir adoptando medidas para garantizar la aplicación efectiva de la Ley sobre la Erradicación de la Trata de Personas y la Explotación Sexual. También alienta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias a fin de reforzar la capacidad de los organismos encargados de hacer cumplir la ley, en particular mediante la asignación de recursos financieros y una formación adecuada, para luchar contra la venta y la trata de menores de 18 años, y a que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto. Además, pide al Gobierno que facilite información sobre el número de investigaciones y enjuiciamientos realizados y de condenas y sanciones penales aplicadas, en particular en los casos de trata de niños con fines de explotación laboral o sexual.**

Artículos 3, d), 5 y 7, 2), b). Trabajos peligrosos, mecanismos de vigilancia y medidas adoptadas en un plazo determinado. Servidumbre por deudas en los hornos de ladrillos. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en 2019, se estableció el grupo de trabajo del ministerio de trabajo y formación profesional sobre la prevención del trabajo infantil en la industria del ladrillo (grupo de trabajo del MLVT). En su memoria en virtud del Convenio núm. 138, el Gobierno indica que en 2019-2020 se realizó un censo de 486 hornos de ladrillos en funcionamiento en el país y los inspectores del trabajo no detectaron ningún caso de trabajo infantil o de servidumbre por deudas en esos hornos de ladrillos. Sin embargo, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales de 27 de junio de 2022, el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas indicó que seguía profundamente preocupado por la prevalencia del trabajo infantil, en particular, a través del régimen de servidumbre por deudas y en la construcción y la fabricación de ladrillos (CRC/C/KHM/CO/4-6, párrafo 45). Del mismo modo, el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en sus observaciones finales de 18 de mayo de 2022, expresó su preocupación por las denuncias de casos de servidumbre por deudas que afectan a niños, en particular en la industria del ladrillo (CCPR/C/KHM/CO/3, párrafo 30). **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que adopte medidas, tanto en la legislación como en la práctica, para identificar y proteger contra la servidumbre por deudas y el trabajo peligroso a los menores de 18 años que trabajan en la industria de los hornos de ladrillos, incluso a través de la acción del grupo de trabajo del MLVT. A este respecto, insta al Gobierno que adopte medidas para asegurar la prohibición del empleo de menores de 18 años en régimen de servidumbre por deudas o en trabajos peligrosos en la industria del ladrillo, y que garantice la aplicación de sanciones eficaces y disuasorias a los infractores. También pide al Gobierno que proporcione información sobre el**

número de niños que han sido retirados del trabajo en las fábricas de ladrillos gracias a las inspecciones y que han recibido asistencia directa para su rehabilitación e integración social.

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 liberación de niños. Trata de niños.* En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información detallada que el Gobierno proporciona en su memoria sobre el número de víctimas de trata que fueron rescatadas, rehabilitadas y reintegradas entre 2014 y 2020. El Gobierno indica, por ejemplo, que, en 2019, el Ministerio de Asuntos Sociales, Veteranos y Rehabilitación de la Juventud y el departamento provincial/municipal de asuntos sociales, en colaboración con las partes interesadas pertinentes, rescataron a 1 415 personas, entre ellas 78 niños. Sin embargo, la Comisión observa que las estadísticas proporcionadas por el Gobierno sobre el número de víctimas rehabilitadas parecen ser esporádicas y no distinguen claramente entre niños o adultos víctimas. Por ejemplo, el Gobierno indica que, en 2017, se rehabilitaron ocho víctimas (cuatro niñas a través de Cáritas, y un niño y tres niñas a través de HAGAR Internacional); en 2018, se rehabilitaron 16 víctimas a través del Departamento de Bienestar Social y Desarrollo; y en 2019 y 2020, se rehabilitaron, respectivamente, 396 y 106 víctimas a través de diversas instituciones gubernamentales y no gubernamentales. Además, la Comisión toma nota de que el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en sus observaciones finales de 18 de mayo de 2022, expresó su preocupación por las informaciones que apuntan a una insuficiente protección de las víctimas de la trata, en particular las mujeres y los niños (CCPR/C/KHM/CO/3, párrafo 30). **La Comisión pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos para garantizar que los niños víctimas de trata que son retirados de la explotación sexual o laboral sean rehabilitados e integrados socialmente. Alienta al Gobierno a tomar medidas para velar por la recopilación de estadísticas adecuadas a este respecto, desglosadas por sexo y edad, y le pide que facilite esta información en su próxima memoria.**

Artículo 8. *Cooperación internacional. Trata.* En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre el número de niños víctimas de trata y de migrantes ilegales que fueron víctimas de la trata o que corrían el riesgo de serlo que fueron interceptados, rehabilitados o repatriados como resultado de diversos esfuerzos. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre las medidas adoptadas para mejorar la cooperación internacional en la lucha contra la trata de niños, en particular en lo que respecta a la identificación, protección y asistencia de los niños víctimas de la trata.**

La Comisión plantea otros puntos en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Canadá

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2016)

Comentario anterior

Artículo 2, 1) del Convenio. *Ámbito de aplicación.* La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria sobre la forma en que se garantiza la protección que ofrece el Convenio a los niños y jóvenes que trabajan en empresas familiares en Nueva Escocia, Isla del Príncipe Eduardo y Saskatchewan.

La Comisión, además de señalar que la legislación de estas tres provincias establece que los niños deben estar escolarizados y asistir a un centro educativo hasta los 16 años, toma nota de los siguientes puntos:

- *Nueva Escocia:* Las empresas familiares entran en el ámbito de aplicación de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, que obliga a los empleadores a tomar todas las precauciones razonables para garantizar la salud y la seguridad de las personas en el trabajo, proporcionar información, instrucción y formación y, en general, garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores (artículo 13, 1)).

- *Isla del Príncipe Eduardo*: El Gobierno tiene la intención de poner en marcha una revisión de la Ley de Normas del Empleo que debería incluir el cumplimiento de los convenios ratificados de la OIT. Mientras tanto, los adolescentes que trabajan en empresas familiares están protegidos mediante la educación y la aplicación de la ley. El departamento encargado de la salud y la seguridad en el trabajo cuenta con un especialista en seguridad que visita periódicamente las explotaciones agrícolas para tratar, con los agricultores empleados allí, cuestiones de seguridad en el lugar de trabajo específicas de las explotaciones. En primavera, un responsable de seguridad y salud laboral se reúne con los pescadores que emplean asalariados para hablar de los requisitos relativos a la seguridad. Además, la Comisión de los accidentes del trabajo dispone de un consultor de educación juvenil, a tiempo completo, para analizar información educativa centrada en la seguridad de los trabajadores jóvenes.
- *Saskatchewan*: Está previsto que en 2022-2023 se lleve a cabo una revisión de las disposiciones relativas a las normas del empleo de la Ley de Empleo de Saskatchewan, lo que permitirá iniciar consultas al respecto. Mientras tanto, los funcionarios encargados de la aplicación de las normas del empleo de Saskatchewan investigan todas las quejas recibidas, incluidas las relativas a situaciones no contempladas en la Ley, y existe un programa desde 2010-2011 para sensibilizar a los trabajadores jóvenes sobre sus derechos y responsabilidades en el lugar de trabajo, que está ayudando a garantizar el cumplimiento de las disposiciones en esta materia por parte de los empleadores.

La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados por la Isla del Príncipe Eduardo y Saskatchewan en la revisión de su legislación sobre normas del empleo y que indique si estas revisiones prevén incluir a las empresas familiares en el ámbito de aplicación de dichas normas. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de niños empleados en estas empresas familiares en Nueva Escocia, la Isla del Príncipe Eduardo y Saskatchewan que están efectivamente protegidos, en particular mediante la aplicación de la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo, así como mediante las inspecciones que llevan a cabo los funcionarios que velan por la aplicación de las normas del empleo de Saskatchewan.

Artículo 7, 1) y 3). Edad de admisión al empleo en los trabajos ligeros y determinación de los tipos de trabajo ligero. 1. *Columbia Británica.* En cuanto a la Ley de Normas del Empleo de Columbia Británica, la Comisión pidió al Gobierno que indicara las medidas adoptadas o previstas para reglamentar el empleo de los niños en trabajos ligeros a partir de los 13 años, de conformidad con el artículo 7, 1) del Convenio.

La Comisión toma nota con **interés** de que la Ley de Enmienda de las Normas del Empleo de *Columbia Británica*, de 2019, recientemente promulgada, eleva la edad general de empleo a 16 años y permite a los jóvenes de entre 14 y 15 años realizar un trabajo adecuado definido como «trabajo ligero» (nuevo artículo 9, 1) por la Ley de Enmienda de las Normas de Empleo). Entre los ejemplos de trabajos ligeros que se consideran apropiados para los jóvenes de 14 a 15 años y que no sean susceptibles perjudicar su salud o desarrollo figuran los siguientes: i) el trabajo en un club de ocio o deportivo; ii) los trabajos agrícolas o de jardinería a pequeña escala, por ejemplo, la jardinería, el rastrillado de hojas y la remoción y limpieza de nieve; iii) los trabajos de oficina y secretaría; iv) los trabajos de venta al por menor; v) los trabajos en el sector alimentario, y vi) los trabajos técnicos que requieren cualificación. Se siguen aplicando restricciones sobre el periodo de tiempo en que los jóvenes pueden realizar estas actividades (es decir, fuera del horario escolar) para que su trabajo no interfiera en su asistencia a la escuela.

2. *Manitoba y Saskatchewan.* La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que, a la hora de determinar los tipos de actividades que constituyen trabajos ligeros en los que se puede permitir la ocupación de los niños de 13 años, *Manitoba* llevó a cabo un examen en instancias judiciales y consultó con la Comisión Sindical y Empresarial de Estudio de las Leyes Laborales (LMRC), constituido por partes interesadas que representan las opiniones de los empleadores y los trabajadores. Las recientes consultas

a la LMRC han llevado a añadir la prohibición de emplear a trabajadores menores de 14 años en las cocinas si el trabajo que deben realizar implica el uso de herramientas o maquinaria peligrosa.

En el caso de *Saskatchewan*, el Gobierno afirma que, si bien el artículo 3-3 del Reglamento sobre salud y seguridad en el trabajo, de 2020, contiene actualmente una lista de trabajos prohibidos para los menores de 16 años, no existe una definición de «trabajo ligero» en la Ley de Empleo ni en los reglamentos correspondientes. Está previsto que en 2022-2023 se inicie una revisión de las disposiciones sobre normas de empleo de la Ley, a la que seguirá una revisión del reglamento. El Gobierno dice que el concepto de trabajo ligero debe ser considerado como parte de estas consultas. **La Comisión pide al Gobierno de Manitoba que proporcione información sobre los progresos realizados en la determinación de las actividades que constituyen trabajos ligeros que pueden permitirse a niños de hasta 13 años de edad, en consulta con la LMRC. También pide al Gobierno de Saskatchewan que facilite información sobre los progresos de su revisión de la Ley y el Reglamento sobre el empleo, y que tome medidas para garantizar que esta revisión incluya la determinación de los tipos de actividades de trabajo ligero que pueden permitirse a niños a partir de los 14 años.**

3. *Nuevo Brunswick, Nueva Escocia y la Isla del Príncipe Eduardo.* La Comisión señala que el Gobierno afirma que la Oficina de normas de empleo de *Nueva Brunswick* tramita las solicitudes de autorización para emplear a un joven, y que la mayoría de estas solicitudes son para niños mayores de 15 años de edad. La Oficina de normas de empleo también consulta con WorkSafe NB sobre las condiciones de trabajo en el establecimiento e impone condiciones de trabajo especiales, incluida la supervisión y, en algunos casos, la limitación de horas de trabajo y de tareas.

El Gobierno también afirma que, en el caso de la *Isla del Príncipe Eduardo*, se está considerando iniciar una revisión de la Ley de Normas del Empleo y de la Ley de Empleo Juvenil, que debería ser exhaustiva y abordar el cumplimiento de los convenios de la OIT que el Canadá ha ratificado, incluido el Convenio núm. 138. Se espera que esta revisión dure algunos años. La Comisión observa que el Gobierno no proporciona ninguna información sobre *Nueva Escocia*. **La Comisión pide al Gobierno de la Isla del Príncipe Eduardo que facilite información sobre los progresos realizados en la revisión de la Ley de Normas del Empleo y de la Ley de Empleo Juvenil, y que adopte medidas para garantizar que esta revisión incluya el establecimiento de una edad mínima de 13 años para la admisión al empleo en trabajos ligeros, de conformidad con el artículo 7, 1) del Convenio. La Comisión vuelve a pedir al Gobierno de Nueva Escocia que indique las medidas adoptadas o previstas para fijar en 13 años la edad mínima de admisión al empleo en trabajos ligeros.**

4. *Territorios del Noroeste, Nunavut y Yukón.* La Comisión observa que el Gobierno de los *Territorios del Noroeste* considera que la Ley de Normas del Empleo (artículos 46 y 47) y la Ley de Seguridad (artículo 4), leídas junto con la disposición de la Ley de Educación que establece la obligación de los niños menores de 16 años de asistir a la escuela, son suficientes para garantizar que los niños no sean empleados en trabajos que puedan resultar perjudiciales para su salud o desarrollo, y que su asistencia a la escuela no se vea afectada negativamente. Sin embargo, los Gobiernos de *Nunavut* y *Yukón* no proporcionan ninguna información adicional en esta fase. **La Comisión reitera su petición a los Gobiernos de Nunavut y Yukón para que adopten las medidas necesarias para garantizar que la edad mínima de admisión al empleo en trabajos ligeros se fije en 13 años y para que determinen los tipos de actividades que constituyen trabajo ligero y pueden permitirse a las personas de 13 años o más, así como las condiciones en las que puede realizarse dicho empleo, de conformidad con el artículo 7 del Convenio.**

5. *Ontario.* La Comisión toma nota de la información del Gobierno de que la edad mínima para trabajar en *Ontario* es de 14 años para la mayoría de los tipos de trabajo, aunque algunos requieren una edad mínima más alta en virtud de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo. El Gobierno indica que las protecciones de salud y seguridad establecidas para los diferentes tipos de establecimientos de trabajo y peligros potenciales en el lugar de trabajo, según lo establecido en la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo y sus reglamentos, son aplicables a todos los trabajadores, independientemente de su edad.

Además, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece edades mínimas más elevadas para realizar determinados tipos de trabajo que pueden ser más peligrosos.

6. *Quebec*. La Comisión observó que, en virtud del artículo 84.3 de la Ley de Normas del Trabajo, un niño menor de 14 años puede ser contratado con el consentimiento por escrito de sus padres o tutores. Tomó nota de que los artículos 84.4 a 84.7 establecen las condiciones de las horas de trabajo por las que se rige el empleo de niños, teniendo en cuenta el horario escolar. El Gobierno indicó que el término «niño» en las secciones 84.4 a 84.7 se refiere a los menores de 17 años.

La Comisión toma nota de que el Gobierno no aporta ninguna información nueva sobre este tema en su memoria. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno de Quebec que adopte las medidas necesarias para garantizar que no se permita el empleo de niños menores de 13 años en trabajos ligeros. Insta de nuevo al Gobierno a que tome las medidas necesarias para determinar los tipos de actividades consideradas trabajos ligeros permitidos a los mayores de 13 años.**

Artículo 9, 1). Sanciones e inspección de trabajo. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información detallada proporcionada por el Gobierno sobre los servicios de inspección del trabajo federales, provinciales y territoriales, así como sobre su funcionamiento y sobre las infracciones identificadas y las sanciones aplicadas. Por ejemplo, señala que el Gobierno indica que, a nivel federal, solo hubo una denuncia relativa al empleo de menores entre el 1.º de enero de 2010 y el 8 de agosto de 2021, que se consideró infundada una vez realizada la inspección correspondiente. En *Columbia Británica*, la Oficina de normas del empleo del Ministerio de Trabajo ha emitido dos sanciones en los últimos cinco años por infracción del artículo 9 de la Ley de Normas del Empleo (contratación de un niño sin la autorización debida). En *Manitoba*, entre 2017 y 2021 se llevaron a cabo 22 investigaciones relacionadas con jóvenes en virtud de la disposición relativa a la necesidad de autorización previa por la Dirección de Normas del Empleo, durante las cuales se detectaron 13 infracciones. En los *Territorios del Noroeste*, los inspectores de las normas de empleo realizaron 92 inspecciones de los registros de personal, sin embargo en ninguna de ellas se detectó ninguna infracción en materia de empleo juvenil.

Sin embargo, la Comisión observa en la memoria del Gobierno que, en muchos casos, los inspectores no registran ninguna información sobre la edad del empleado en cuestión. En *Columbia Británica*, la Oficina de Normas del Empleo y WorkSafeBC, que realiza inspecciones en el lugar de trabajo e inicia expedientes por incumplimiento de la normativa de salud y seguridad laboral, no recaban información sobre la edad de los empleados. En *Nueva Brunswick*, donde el sistema regido por la Oficina de Normas Laborales se basa esencialmente en las denuncias, las inspecciones relativas a los empleados jóvenes no son objeto de ningún seguimiento específico. Además, WorkSafeNB inspecciona los establecimientos de trabajo para controlar el cumplimiento de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo; sin embargo, no hay inspecciones dirigidas a los centros de trabajo que emplean a niños y jóvenes. En *Terranova y Labrador* se han realizado 22 113 inspecciones en los últimos cinco años, pero el departamento de seguridad y salud en el trabajo no efectúa el control de la edad de las personas implicadas en las denuncias. En la *Isla del Príncipe Eduardo* no se han producido denuncias, investigaciones, infracciones o sanciones relacionadas con el empleo de niños en virtud de la Ley de Normas de Empleo o la Ley de Empleo Juvenil. Además, la Comisión observa que algunas provincias, entre ellas *Terranova y Labrador*, informan de que ni siquiera recopilan datos sobre las infracciones de la legislación relativa al empleo de niños o su salud y seguridad en el trabajo.

La Comisión también observa que, según la memoria del Gobierno, las violaciones de las disposiciones sobre la edad mínima en el Canadá no parecen ser sancionadas. Por ejemplo, en *Nueva Brunswick*, se suele notificar a los empresarios el incumplimiento sin necesidad de aplicar sanciones adicionales. En *Manitoba*, en todos los casos de infracciones detectadas por las investigaciones realizadas en virtud de la disposición del Acuerdo del Director que involucra a los jóvenes entre 2017 y 2021, no se emitieron sanciones administrativas. En *Nueva Escocia*, las preocupaciones sobre el empleo infantil se abordan generalmente mediante la educación de los empleadores sobre las disposiciones del código y no mediante la persecución, como se prevé en el Código de Normas Laborales.

La Comisión recuerda que el *artículo 9, 1)* del Convenio dispone que la autoridad competente deberá prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas, para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio. Si bien la adopción de la legislación nacional es fundamental para establecer un marco que delimite las responsabilidades de la sociedad con respecto a los jóvenes, la mejor legislación solo tiene valor en la medida en que es aplicada efectivamente (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 410). Además, la Comisión subraya la necesidad de garantizar que el sistema de inspección del trabajo controle efectivamente a los niños que trabajan en todas las esferas y sectores (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 408). **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para adaptar y reforzar los servicios de la inspección del trabajo para que puedan controlar efectivamente a los niños que trabajan en todas las esferas y sectores. Asimismo, pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que la inspección de trabajo u otras autoridades competentes apliquen efectivamente los reglamentos que prevén sanciones administrativas o de otro tipo para las violaciones de las disposiciones relativas al empleo de niños y jóvenes. A este respecto, pide al Gobierno que facilite información sobre el número y la naturaleza de las infracciones detectadas y las sanciones impuestas en relación con el empleo de niños en el Canadá.**

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 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 2023 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 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 atentan 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 firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Comoras

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2004)

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, 3) del Convenio. Escolaridad obligatoria y aplicación del Convenio en la práctica. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el trabajo infantil es evidente en el país, especialmente en razón de la pobreza y de la baja tasa de escolarización de algunos niños. A este respecto, la Comisión tomó nota de que la capacidad de acogida de los establecimientos escolares es muy limitada y algunos de estos establecimientos, especialmente en los niveles primarios y secundarios, se ven obligados a denegar la inscripción a algunos niños en edad de escolarización. En consecuencia, una gran cantidad de niños, sobre todo en familias pobres y de medios desfavorecidos, se encuentran privados de educación.

La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno, según la cual la paridad niñas-niños tuvo una evaluación positiva y se situaba en el 0,87 por ciento en el nivel de la enseñanza primaria; sin embargo, es menos satisfactoria a nivel de la enseñanza secundaria, en la que es importante el descenso de niñas escolarizadas. Según el Gobierno, la problemática de la educación de las niñas se plantea en términos de acceso tardío, de tasas de repetición muy elevadas —del orden del 30 por ciento, en enseñanza primaria, y del 23 por ciento, en la enseñanza secundaria— y de una alta tasa de abandono, completando el ciclo primario solo el 32 por ciento de los alumnos.

La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno en su memoria, según la cual realiza esfuerzos para reducir las diferencias entre la escolarización de las niñas y la de los niños. El Gobierno indica que en el Ministerio de Educación está en curso de revisión el mapa de límites de los distritos escolares en colaboración con los comisionados de educación y el UNICEF, con miras a fortalecer la cobertura escolar para brindar un mejor acceso a la educación a los niños que viven en las zonas rurales; además, la Comisión toma nota de que para el periodo 2015-2019 se ha adoptado un programa de país del UNICEF, destinado, principalmente, a respaldar los esfuerzos del Gobierno para reforzar el derecho de los niños a la educación. Uno de los objetivos principales de ese programa es asegurar que todos los niños reciban y adquieran una educación primaria inclusiva y de calidad con un enfoque en la equidad y los resultados obtenidos en la enseñanza.

La Comisión toma nota en cambio de que en virtud del artículo 2 de la Ley de Orientación núm. 94/035/AF, de 20 de diciembre de 1994, la escolaridad solo es obligatoria entre los 6 y los 12 años de edad, es decir, una edad inferior a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, a los 15 años de edad. En relación con el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, la Comisión observa que 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 (párrafo 371). En consecuencia, la Comisión estima que sería conveniente elevar la edad de terminación de la educación obligatoria para que coincida con la edad mínima de admisión al empleo, como se prevé en el párrafo 4 de la Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146). **Recordando que la enseñanza obligatoria es uno de los medios más eficaces de lucha contra el trabajo infantil, la Comisión alienta firmemente al Gobierno a adoptar las medidas necesarias a fin de que la enseñanza sea obligatoria hasta la edad mínima de admisión al empleo, es decir, a los 15 años de edad. Además, la Comisión pide al Gobierno que tenga a bien reforzar las medidas para aumentar la tasa de frecuentación escolar y disminuir la tasa de**

abandono escolar, en particular en las niñas, con el fin de impedir que trabajen los menores de 15 años; la Comisión pide al Gobierno que comunique informaciones sobre los resultados obtenidos 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.

Congo

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (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.

Artículo 1 del Convenio. Política nacional y aplicación del Convenio en la práctica. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que a pesar del elevado número de niños con una vida económica activa, no se ha adoptado ninguna política nacional al respecto. La Comisión tomó nota de que el Gobierno señala que ningún informe de la inspección del trabajo menciona el empleo supuesto o efectivo de niños en las empresas congoleñas a lo largo del periodo cubierto por la memoria. No obstante, la Comisión tomó nota de que, según las estadísticas del UNICEF, el 25 por ciento de los niños congoleños están afectados por el trabajo infantil.

La Comisión ***lamenta*** tomar nota de que la memoria del Gobierno sigue sin incluir información sobre la adopción de una política nacional dirigida a procurar la abolición efectiva del trabajo infantil. La Comisión observa además que, según las observaciones finales de 2014 del Comité de Derechos del Niño, el trabajo y la explotación económica de los niños sigue siendo un fenómeno muy extendido, en particular, en las grandes ciudades (CRC/C/COG/CO/2-4, párrafo 74). ***Al expresar su profunda preocupación por el importante número de niños que trabajan por debajo de la edad mínima en el país, y ante la ausencia de una política nacional dirigida a asegurar la abolición efectiva del trabajo infantil, la Comisión insta firmemente una vez más al Gobierno que tenga a bien adoptar las medidas necesarias para velar por la adopción y la aplicación de tal política a la mayor brevedad. La Comisión le solicita que tenga a bien comunicar, en su próxima memoria, informaciones detalladas acerca de las medidas adoptadas al respecto.***

Artículo 3, 2) y 3). Determinación de los tipos de trabajo peligrosos y de la edad mínima de admisión en trabajos peligrosos. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el artículo 4 del Decreto núm. 2224, de 24 de octubre de 1953, que fija las excepciones al empleo de los trabajadores jóvenes, así como en la naturaleza de los trabajos y de las categorías de empresas prohibidas a los jóvenes y la edad límite a la que se aplica la prohibición, prohíbe emplear a los trabajadores jóvenes menores de 18 años en determinados trabajos peligrosos e incluye una lista de esos tipos de trabajo.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual el Decreto núm. 2224 ha dejado de estar en vigor. La Comisión toma nota asimismo de que el artículo 68, d), de la Ley núm. 4-2010, de 14 de junio de 2010, sobre Protección del Niño, prohíbe los trabajos que, por su naturaleza o las condiciones en las que se ejercen, puedan resultar perjudiciales para la salud, la seguridad o la moral del niño. El artículo establece además que la lista y la naturaleza de los trabajos y las categorías de empresas prohibidas a los niños y la edad límite a la que se aplica dicha prohibición se fijarán en una lista previa consulta de la Comisión nacional consultiva del trabajo. ***La Comisión pide al Gobierno que tenga a bien adoptar medidas necesarias para garantizar, a la mayor brevedad, la adopción del decreto mediante el cual se fija la lista de tipos de trabajos peligrosos en virtud del artículo 68, d) de la Ley núm. 4-2010 sobre Protección del Niño.***

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.

El Salvador

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2000)

Comentario anterior

Artículos 3, a), y 7, 1) del Convenio. Peores formas de trabajo infantil y sanciones. Venta y trata de niños. En sus comentarios anteriores la Comisión saludó la adopción de la Ley Especial contra la Trata de Personas que tipifica y sanciona el delito de trata de niños, niñas y adolescentes con fines de explotación sexual o laboral, y establece medidas de prevención y de protección de las víctimas. En respuesta al pedido de información sobre la aplicación en la práctica de dicha ley, la Comisión toma nota de que el Gobierno informa en su memoria que en 2019 se judicializó un caso de trata de personas por fines de explotación laboral que involucraba a cinco víctimas menores de 18 años de nacionalidad guatemalteca, habiéndose condenado a cuatro imputados por este delito. La Policía Nacional Civil registró 8 casos de trata de menores de edad en 2018 (3 por explotación laboral y 5 por explotación sexual) y 19 casos en 2019 (3 por explotación laboral y 16 por explotación sexual); el Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia (encargado de prestar asistencia a los niños víctimas de la trata) recibió 15 casos que involucran a niños, niñas y adolescentes presuntas víctimas de trata; mientras que el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología detectó 73 estudiantes afectados por el delito de trata. La Comisión toma nota también de las informaciones detalladas relativas a actividades de prevención en materia de trata de niños, niñas y adolescentes que incluyen: i) jornadas de capacitación sobre trata dirigidas a policías encargados del área de prevención y oficiales de migración; ii) charlas de concientización a estudiantes de centros educativos privados y públicos, y iii) abordaje del delito de la trata de personas dentro del currículo educativo a todos los niveles, fomentando la cultura de denuncia. También se capacitó a trabajadores de la salud sobre la detección temprana de víctimas de trata, producto de lo cual, en 2019, se detectaron 28 presuntos casos de trata de niños y jóvenes entre 10 y 17 años que fueron remitidos a la Fiscalía para el inicio de la investigación correspondiente. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales de 2018, el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas manifestó su preocupación por el hecho de que las escuelas son escenarios de casos de trata de niños (CRC/C/SLV/CO/5-6, párrafo 42). **Tomando nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión lo alienta a seguir tomando medidas para prevenir, investigar y sancionar la trata de niños, niñas y adolescentes para fines de explotación laboral y sexual. Asimismo, pide al Gobierno que continúe proporcionando informaciones estadísticas actualizadas sobre el número de investigaciones, enjuiciamientos y condenas impuestas en relación a casos de trata de niños, niñas y adolescentes bajo la Ley Especial contra la Trata de Personas.**

Artículo 7, 2). Medidas efectivas en un plazo determinado. Apartado a). Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil. Acceso a la enseñanza básica y gratuita. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de varias medidas adoptadas por el Gobierno para facilitar el acceso a la educación a niños y niñas en situación de pobreza y pidió al Gobierno que informe sobre sus resultados. Al respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que los programas de entrega de uniformes y materiales escolares a niños y niñas de centros educativos públicos continúa en marcha y que se han tomado medidas para mejorar la infraestructura de centros educativos a fin de crear espacios seguros y pedagógicamente adecuados para la convivencia estudiantil y comunitaria. Un total de 727 proyectos para la atención en infraestructura y mobiliario escolar se realizaron en 2018; 1 334 en 2019; 667 en 2020 y 93 en el periodo de enero a abril de 2021. Además, entre el 2018 y 2020, un total de 1 048 953 niños, niñas y jóvenes de nivel educativo inicial a medio se beneficiaron de la provisión de refrigerio escolar. La Comisión toma nota además de la adopción de varias medidas destinadas a erradicar la pobreza que incluyen bonos para transporte a adolescentes y jóvenes que se encuentren cursando el tercer ciclo de bachillerato general o técnico en cualquiera de las modalidades ofertadas por el Ministerio de Educación, y bonos adicionales para madres adolescentes que aún se encuentren en el sistema educativo.

Por otra parte, la Comisión toma nota que, según el informe de 2017 del Observatorio del Ministerio de Educación sobre Centros Educativos Públicos y Privados Subvencionados de El Salvador, en 2017,

44,61 por ciento de los centros escolares se encontraban en comunidades con presencia de maras; 38,11 por ciento estaban localizados en zonas donde se reportan robos y/o hurtos; 34,62 por ciento se ubican en zonas con circulación de drogas, un 27,62 por ciento en áreas donde se identifica portación de armas blancas y de fuego, y 18,76 por ciento donde se realizan extorsiones. Toma nota de que, en sus observaciones finales de 2018, el CRC subrayó el impacto abrumador que tiene la violencia en el acceso de los niños a la educación, puesto que la mayoría de las escuelas se sitúan en comunidades donde hay alta actividad delictiva y son escenarios de un elevado número de asesinatos de docentes y estudiantes (CRC/C/SLV/CO/5-6, párrafo 42). Asimismo, la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos de los desplazados internos, en su informe de 2018 acerca de su visita a El Salvador, indicó que las escuelas de algunas localidades ya no se consideran espacios seguros para los niños, los maestros reciben amenazas, las maras operan dentro de algunos recintos escolares y en sus alrededores, donde reclutan a niños, los exponen a sus actividades delictivas y seleccionan a niñas como objetivos sexuales para sus miembros (A/HRC/38/39/Add.1 párrafo 22).

Al tiempo que reconoce que el Gobierno ha adoptado ciertas medidas para facilitar el acceso de los niños, niñas y adolescentes a la educación básica gratuita, la Comisión toma nota con **preocupación** de la existencia de un clima de violencia en ciertas zonas del país, lo cual podría tener un impacto negativo en el acceso de niños, niñas y adolescentes a la educación.

Reconociendo la difícil situación de seguridad que atraviesa el país, y considerando que la educación desempeña un papel fundamental para impedir la participación de los niños en las peores formas de trabajo infantil, la Comisión insta al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para mejorar el sistema educativo y continuar facilitando el acceso a la educación básica gratuita de niños y niñas que habitan en todas las regiones del país. La Comisión pide también al Gobierno que informe sobre los progresos realizados al respecto, así como sobre los resultados de los distintos programas de apoyo educativo para niños y niñas en situación de pobreza.

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

Eritrea

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2000)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

Artículo 1 del Convenio. Política nacional y aplicación del Convenio en la práctica. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información del Gobierno en su memoria sobre las medidas adoptadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MLSW) para apoyar y ayudar a las mujeres marginadas a ser independientes y generar ingresos mediante la formación y los microcréditos. El Gobierno indica que esto puede tener un impacto en la eliminación del trabajo infantil. La Comisión también toma nota de la indicación del Gobierno de que se tomarán las medidas necesarias en el momento oportuno para desarrollar el Plan de acción nacional para la eliminación del trabajo infantil, al que el Gobierno se había referido en su memoria anterior. **Al tiempo que toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión le insta una vez más a intensificar sus esfuerzos para eliminar progresivamente el trabajo infantil en el país, mediante la adopción y aplicación del Plan de acción nacional para la eliminación del trabajo infantil. La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre la aplicación del Convenio en la práctica, en particular datos estadísticos sobre el empleo de niños y jóvenes por grupos de edad.**

Artículo 2, 1) del Convenio. Ámbito de aplicación e inspección del trabajo. Trabajo por cuenta propia. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota una vez más de la indicación del Gobierno de que está empeñado en incluir el trabajo por cuenta propia en el proyecto de enmiendas a la Proclamación del Trabajo núm. 118/2001 (Proclamación del Trabajo), que actualmente excluye a los trabajadores por cuenta propia de su ámbito de aplicación. La Comisión también toma nota de la indicación del Gobierno de que la Inspección de Trabajo supervisa periódicamente los lugares de trabajo

y que, a este respecto, se están adoptando medidas para mejorar el número y la calidad de las inspecciones de trabajo mediante diversas formaciones. Por ejemplo, en agosto de 2022 se impartió formación a nuevos inspectores de trabajo, lo que elevó el número de inspectores a 55. **Recordando que lleva muchos años solicitando al Gobierno que adopte las medidas necesarias a este respecto, la Comisión insta firmemente una vez más al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para garantizar que las protecciones previstas en la Proclamación del Trabajo se extiendan en un futuro muy próximo a los niños que trabajan fuera de una relación laboral. La Comisión también pide al Gobierno que continúe adoptando medidas para reforzar la capacidad del sistema de inspección del trabajo para supervisar y detectar adecuadamente los casos de trabajo infantil en el país, en particular los niños que trabajan por cuenta propia o en la economía informal. Asimismo, pide al Gobierno que proporcione información acerca del número de inspecciones sobre el trabajo infantil realizadas por los inspectores de trabajo, así como acerca del número y la naturaleza de las violaciones detectadas y las sanciones aplicadas.**

Artículo 2, 3) y 4). Edad de finalización de la escolaridad obligatoria. Con respecto a las medidas adoptadas para mejorar el acceso a la educación, la Comisión se remite a sus comentarios en el marco del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Artículo 3, 2). Determinación de los tipos de trabajo peligrosos. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno indica una vez más que el MLSW se encuentra en el proceso de finalizar el reglamento que publica la lista de actividades peligrosas prohibidas a los menores de 18 años. La Comisión recuerda una vez más que el Gobierno se ha referido a la próxima adopción de una lista de actividades peligrosas prohibidas a los jóvenes empleados desde 2007. **En consecuencia, la Comisión insta vivamente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para asegurar que se adopte en un futuro próximo el reglamento ministerial que publica la lista de actividades peligrosas prohibidas a los menores de 18 años. Pide una vez más al Gobierno que proporcione una copia de dicho reglamento, una vez que se haya adoptado.**

Artículo 7. Trabajos ligeros. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, teniendo en cuenta que los niños a menudo combinan el trabajo ligero con la escolarización y que suelen tener un empleo remunerado para obtener un ingreso que complementa los gastos de subsistencia de la familia, la MLSW prevé regular y determinar los tipos de actividades, el número de horas y las condiciones en las que los niños pueden realizar trabajos ligeros a partir de los 12 años, de conformidad con el artículo 7 del Convenio. **Considerando que viene planteando esta cuestión desde hace varios años, la Comisión insta al Gobierno a que adopte medidas para garantizar la regulación y la determinación de los tipos de actividades, el número de horas y las condiciones en las que los niños pueden realizar trabajos ligeros a partir de los 12 años, de conformidad con el artículo 7 del Convenio. Solicita al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 9, 3). Mantenimiento de registros por parte de los empleadores. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno indica una vez más que el MLSW sigue realizando estudios para desarrollar la reglamentación sobre los registros de empleo, a fin de que esté de conformidad con el artículo 9, 3), del Convenio. **Tomando nota de que el Gobierno ha venido refiriéndose a la adopción de este reglamento desde 2007, la Comisión insta una vez más al Gobierno a tomar las medidas necesarias para garantizar que se adopte sin demora el reglamento relativo a los registros que deben llevar los empleadores. Asimismo, solicita una vez más al Gobierno que proporcione una copia de dicho reglamento, una vez que se haya adoptado.**

La Comisión alienta vivamente al Gobierno a que solicite la asistencia técnica de la OIT en sus esfuerzos por luchar contra el trabajo infantil.

Eswatini

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2002)

Comentario anterior

Artículo 1 del Convenio. Política nacional. Revisión de la Ley de Empleo. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el proyecto de Ley de Empleo de 2022 fue aprobado por el Fiscal General y que el proceso legislativo (a través del Gabinete y el Parlamento) está por seguir. **La Comisión alienta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que el proyecto de ley sobre el empleo se adopte sin demora, teniendo en cuenta las observaciones formuladas por la Comisión. Solicita al Gobierno que le facilite una copia de la Ley de Empleo adoptada junto con su próximo informe.**

Artículo 2, 1). Ámbito de aplicación y la inspección del trabajo. Economía informal, incluidas las empresas familiares. La Comisión observa que, si bien la actual Ley de Empleo excluye el empleo doméstico, las empresas agrícolas y las empresas familiares de su ámbito de aplicación y, por tanto, de la cobertura de sus disposiciones sobre la edad mínima de admisión al empleo, el proyecto de ley de empleo de 2022, elimina estas exclusiones y establece una edad mínima de 15 años para el empleo o el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los que trabajan en la economía informal. La Comisión toma nota además de la información del Gobierno sobre los talleres de desarrollo de capacidades que sigue realizando para los inspectores de trabajo. En particular, la Comisión toma nota de que Eswatini ha recurrido a la asistencia técnica de la OIT para introducir la Planificación Estratégica del Cumplimiento Laboral de la OIT sobre la inspección del trabajo, que pretende frenar los retos que plantea la falta de recursos y posicionar los sistemas de administración del trabajo, maximizando los recursos disponibles, para lograr más con menos. También se espera que se adopten medidas para mejorar la inspección laboral con el fin de controlar mejor las violaciones del trabajo infantil en el marco del Programa de acción nacional 2021-2026 para la lucha contra el trabajo infantil. **La Comisión pide al Gobierno que siga adoptando medidas para reforzar la capacidad de los inspectores del trabajo con el fin de que puedan controlar y detectar mejor los casos de trabajo infantil en la economía informal. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto, en el marco del Programa de acción nacional 2021-2026 para la lucha contra el trabajo infantil o de otro modo, y los resultados obtenidos.**

Artículo 2, 3). Edad de finalización de la enseñanza obligatoria. Tras sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que la enseñanza primaria obligatoria y gratuita no termina necesariamente a los 12 años, sino que algunos niños terminan la enseñanza primaria más tarde, en cuyo caso sigue siendo gratuita. La Comisión recuerda al Gobierno que, independientemente de la edad en la que algunos niños terminan la educación primaria en la práctica, la edad de finalización de la educación obligatoria debe estar vinculada, por ley, a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo ([Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 369). Actualmente, en virtud de la Ley de Educación Primaria Gratuita de 2010, la educación es gratuita y obligatoria solo en el caso de la enseñanza primaria, que normalmente termina cuando el niño tiene 12 años (a menos que el niño en cuestión haya abandonado la escuela o haya tenido otras dificultades en la escolarización, como la repetición de curso).

La Comisión toma nota, a este respecto, de la indicación del Gobierno de que uno de los objetivos de la normativa del sector de la educación de 2018 es la provisión de un sistema educativo equitativo e inclusivo que permita a todos los alumnos acceder a una educación básica gratuita y obligatoria y a una educación secundaria superior de alta calidad. **Considerando que la educación obligatoria es uno de los medios más eficaces para luchar contra el trabajo infantil, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que la educación sea obligatoria (y no solo gratuita) para los estudiantes de la enseñanza primaria y del nivel inferior de la enseñanza secundaria, hasta la edad mínima de admisión al empleo, que es de 15 años en el Reino de Eswatini.**

Artículo 3, 2). Determinación de los trabajos peligrosos. La Comisión toma nota con **interés** de que, a diferencia de la Ley de Empleo, el proyecto de ley de empleo de 2022, en su artículo 9, proporciona una lista de tipos de trabajos peligrosos que están prohibidos a los niños y jóvenes menores de 18 años. Además, el Gobierno señala que pronto se publicará el reglamento adoptado en virtud de la Ley de Protección y Bienestar de la Infancia, 2012, que también abarcará los tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los niños y a los jóvenes. **La Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar la adopción del proyecto de ley sobre el empleo de 2022 en un futuro muy próximo. Pide al Gobierno que proporcione una copia del reglamento que se adopte en virtud de la Ley de Protección y Bienestar de la Infancia, 2012.**

Artículo 7. Trabajos ligeros. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información del Gobierno de que, en virtud del artículo 10 del proyecto de ley de empleo, los niños menores de 15 años podrán trabajar en determinadas circunstancias excepcionales. De acuerdo con los apartados 1 y 3, un niño (es decir, una persona menor de 15 años) podrá realizar trabajo en una empresa familiar que lleve únicamente uno de los padres o el tutor del niño. Este tipo de trabajo no puede realizarse durante el horario escolar, durante la noche entre las 18.00 y las 7 horas, *durante más de seis horas al día o durante más de 33 horas a la semana.*

La Comisión recuerda que, en virtud del *artículo 7, 1) del Convenio*, se permite emplear niños que hayan cumplido los *13 años de edad* en trabajos ligeros que no resulten perjudiciales para su salud o su desarrollo y que no perjudiquen su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente, o su capacidad para aprovechar la instrucción recibida. De conformidad con el *artículo 7, 3) del Convenio*, la autoridad competente determinará las actividades laborales ligeras y prescribirá el número de horas durante las cuales podrá efectuarse dicho empleo o trabajo, así como las condiciones. La Comisión recuerda que, al dar cumplimiento al *artículo 7, 3) del Convenio*, debe prestarse especial atención a varios indicadores esenciales, como la limitación estricta de las horas de trabajo por día y por semana, la prohibición de las horas extraordinarias, el disfrute de un periodo mínimo de 12 horas consecutivas de descanso nocturno, y la existencia de normas satisfactorias de seguridad e higiene y de una instrucción y vigilancia adecuadas ([Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 396).

La Comisión observa que no hay una edad mínima establecida para el trabajo ligero en empresas familiares en virtud del artículo 10 del proyecto de ley de empleo de 2022, que permite a los niños de cualquier edad trabajar hasta 6 horas al día o 33 horas a la semana. La Comisión opina que los niños que trabajan hasta 6 horas al día o 33 horas a la semana no pueden asistir efectivamente a la escuela, ya que el tiempo necesario para las tareas escolares, el descanso y el ocio podría reducirse considerablemente, y que, por lo tanto, esta excepción no se ajusta al Convenio. A este respecto, la Comisión observa que, en el marco de la Encuesta integrada sobre la fuerza de trabajo, de 2021, realizada por la Oficina Nacional de Estadísticas de Empleo, se considera que los niños de 12 a 14 años que trabajan más de 14 horas semanales realizan trabajo infantil (página 53). **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que se modifique el artículo 10 del proyecto de ley sobre el empleo para establecer una edad mínima de 13 años para la realización de trabajos en una empresa familiar que lleve únicamente uno de los padres o el tutor del niño, y para reducir el número de horas semanales que se permite trabajar a los niños de entre 13 y 15 años en estas circunstancias, a fin de garantizar que dicho trabajo no pueda ser perjudicial para su salud o su desarrollo y no pueda perjudicar su asistencia a la escuela. A este respecto, la Comisión sugiere que se tomen ejemplos de la Encuesta de población activa de 2021 y se establezca un número máximo de 14 horas semanales como umbral. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Aplicación del Convenio en la práctica. De acuerdo con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que la Encuesta sobre la fuerza de trabajo 2021 revela que el 8,2 por ciento de los niños de todas las edades trabajan en Eswatini, que la mayor parte del trabajo infantil tiene lugar en las zonas rurales (86,1 por ciento), en comparación con las zonas urbanas (13,9 por ciento), y que hay más niños

que niñas que trabajan. Según la información recogida en el documento del Programa de Acción Nacional 2021-2026, los tipos de trabajo típicos que realizan los niños en Eswatini incluyen el pastoreo de ganado, la búsqueda de agua y leña, el arado, la siembra, el deshierbe, la cocina, la limpieza, el lavado de ropa y la venta en quioscos. **Observando que, en Eswatini, un número importante de niños trabaja, la Comisión pide al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para combatir el trabajo infantil. La Comisión también pide al Gobierno que siga proporcionando información estadística actualizada sobre la situación de los niños que trabajan en Eswatini, incluyendo, por ejemplo, datos sobre el número de niños y jóvenes por debajo de la edad mínima ocupados en actividades económicas, así como estadísticas relativas a la naturaleza, el alcance y las tendencias de su trabajo.**

El Comité plantea otra cuestión en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2002)

Comentario anterior

Artículo 3 del Convenio. Peores formas de trabajo infantil. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el artículo 10 del anteproyecto de ley de empleo prohíbe las peores formas de trabajo infantil. Reconociendo que el anteproyecto de ley de empleo ha sido sometido a un proceso exhaustivo de consultas, incluso con la OIT, el Gobierno indica que espera que el proceso legislativo restante se lleve a cabo sin más retrasos innecesarios. **En consecuencia, la Comisión insta al Gobierno a tomar las medidas necesarias para garantizar que el anteproyecto de ley de empleo se adopte sin demora. Una vez más, solicita al Gobierno que proporcione una copia del mismo, una vez que haya sido adoptado.**

Apartado a). Venta y trata de niños. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información del Gobierno, contenida en su memoria, relativa a las investigaciones, los enjuiciamientos y las condenas que se llevaron a cabo en virtud de la Ley núm. 11 de 2010 sobre la trata y el tráfico de personas (prohibición). En particular, el Gobierno investigó 14 presuntos casos de trata de personas en 2018-2019 —8 casos de trabajo forzoso, 2 casos de trata sexual y 3 casos de un tipo desconocido de explotación—, en comparación con 19 el año anterior (2017). Durante el mismo año 2018-2019, el Gobierno inició el enjuiciamiento de 3 presuntos traficantes, en comparación con uno durante el año 2017-2018. Además, la Comisión toma nota de la información del Gobierno de que dos casos de trata fueron objeto de enjuiciamiento en 2020-2021, uno interno y otro transnacional. Uno de los casos se refería a los delitos de secuestro y trata sexual de una niña, entre 2017 y 2019, por lo que el autor fue condenado a 55 años de prisión. La Comisión toma nota, sin embargo, de la indicación del Gobierno de que las limitaciones de recursos, tanto en el Gobierno como en las ONG que prestan servicios de prevención y protección, han incidido en los niveles de aplicación de las leyes de trata, las investigaciones y los enjuiciamientos. **La Comisión alienta al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para garantizar la aplicación efectiva de la Ley sobre la trata y el tráfico de personas (prohibición), y a proporcionar información sobre los progresos realizados a este respecto. Pide al Gobierno que siga comunicando información sobre la aplicación en la práctica de la Ley, incluyendo el número de infracciones notificadas, investigaciones, enjuiciamientos, condenas y sanciones aplicadas por la venta y la trata de menores de 18 años.**

Apartado b). Utilización, reclutamiento u oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas. La Comisión toma nota con **satisfacción** de que en 2018 se aprobó la Ley sobre delitos sexuales y violencia doméstica (Ley SODV), que prohíbe y penaliza los delitos sexuales, incluidos, entre otros, los siguientes: i) la explotación sexual comercial, incluida la de los niños (artículo 13); ii) la obtención o el beneficio de la prostitución, incluida la de los niños (artículos 15 y 16); iii) la utilización de niños para la pornografía (artículo 24), y vi) la producción, el beneficio, la distribución y la posesión de pornografía infantil (artículos 25 a 28). La Comisión toma nota, sin embargo, de que el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, en sus observaciones finales del 22 de octubre de 2021, seguía manifestando una gran preocupación por la elevada prevalencia de la explotación y el

abuso sexual de los niños y por el hecho de que se notificaran pocos casos, a pesar de que los autores suelen ser conocidos por las víctimas (CRC/C/SWZ/CO/2-2, párrafo 40). **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación en la práctica de los artículos mencionados de la Ley SODV, indicando el número de enjuiciamientos, condenas y sanciones penales aplicadas por los delitos relacionados con la prostitución y la pornografía infantil.**

Artículo 4, 1). Determinación de los tipos de trabajo peligrosos. Con respecto a la adopción de la lista de los tipos de trabajo peligrosos prohibidos a los menores de 18 años, la Comisión se remite a sus comentarios detallados en el marco del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).

Aplicación del Convenio en la práctica. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma debida nota de que la Unidad Nacional de Estadísticas de Empleo ha generado la Encuesta Integrada de Trabajo 2021, que cubre los temas de empleo infantil. Según la Encuesta, se estima que la prevalencia del trabajo infantil en el país es del 8,2 por ciento. Además, según el documento del Programa de Acción para la Lucha contra el Trabajo Infantil en Eswatini (APPCL), las áreas críticas de trabajo infantil incluyen el trabajo doméstico, los niños que se dedican a la agricultura de subsistencia y comercial, los niños de la calle que trabajan como comerciantes y vendedores ambulantes, los niños que trabajan en el sector del transporte público y privado, los niños que se dedican a la recogida y el reciclaje de residuos, los niños que trabajan en bares formales e informales, los niños que trabajan en fábricas, los niños que trabajan en la industria del turismo informal y los niños que trabajan en la industria de la construcción. Muchos de los niños que se dedican a estas formas de trabajo infantil realizan trabajos peligrosos que entran en la categoría de las peores formas de trabajo infantil. Algunos ejemplos son el pastoreo de ganado, el trabajo en la calle y el trabajo en fábricas en condiciones peligrosas. **Tomando nota de la prevalencia del trabajo infantil, incluso en varios tipos de trabajo peligrosos en Eswatini, la Comisión insta al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para eliminar el trabajo infantil peligroso. La Comisión también pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre la naturaleza, el alcance y las tendencias de las peores formas de trabajo infantil, y el número de niños cubiertos por las medidas que dan efecto al Convenio, e información sobre el número y la naturaleza de las infracciones notificadas, las investigaciones realizadas, los enjuiciamientos, las condenas y las sanciones penales aplicadas. En la medida de lo posible, toda la información comunicada debería estar desglosada por sexo y edad.**

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

Etiopía

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1999)

Comentario anterior

Artículo 1 del Convenio. Política nacional y aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión había tomado nota de que, según los resultados de la Encuesta sobre el trabajo infantil de 2015, se estimaba que el número de niños de 5 a 13 años que trabajan ascendía a 13 139 991, de los cuales el 41,7 por ciento tenían entre 5 y 11 años.

En relación con sus comentarios anteriores sobre las medidas adoptadas para erradicar el trabajo infantil, la Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno señala que se han puesto en marcha varias políticas y planes de acción para la erradicación del trabajo infantil, en particular, la Política Nacional de Protección Social, la Política de Educación y Formación, la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y el recientemente aprobado Plan de Acción Nacional para la Eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil (NAP-WFCL) 2021-2022. El Gobierno también indica que el Comité Directivo Tripartito llevó a cabo la evaluación del informe de ejecución del Plan de Acción Nacional 2019-2020 e identificó los desafíos fundamentales y elaboró medidas correctivas. Además, se ha establecido un Comité Directivo Tripartito de ámbito nacional plus compuesto por organismos del Gobierno Federal, organizaciones de empleadores y de trabajadores y representantes de la sociedad civil, para ejecutar, dar seguimiento, supervisar y evaluar el NAP 2021-22.

Asimismo, la Comisión toma nota de que, según la memoria del Gobierno en virtud del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), se están llevando a cabo una serie de proyectos en colaboración con CARE-Etiopía, el *Freedom Fund*, la oficina de la OIT en Etiopía, la Confederación de Sindicatos de Etiopía (CETU), y la Sociedad Alemana para la Cooperación Internacional para el desarrollo sostenible (GIZ) con el objetivo de prevenir y reducir la prevalencia del trabajo infantil en Etiopía.

Sin embargo, la Comisión también toma nota de que según el UNICEF Policy Brief 2020: *Child labour and the Youth Market in Ethiopia*, a pesar de las diversas iniciativas adoptadas por el Gobierno y la sociedad civil para combatir el trabajo infantil, la incidencia de este fenómeno sigue siendo elevada en Etiopía, ya que aproximadamente el 43 por ciento de los niños de entre 5 y 17 años trabajan. Asimismo, la Comisión toma nota de que en el informe del UNICEF titulado *A Review of Child Sensitivity in Social Policies in Ethiopia*, de diciembre de 2021 se señala que en un estudio reciente sobre la pobreza infantil en Etiopía se estima que 36 millones de los 41 millones de niños son multidimensionalmente pobres. El impacto del aumento de la pobreza y la pobreza extrema, junto con las reglas sociales que normalizan en cierta medida el trabajo infantil, hacen que los hogares sean mucho más propensos a recurrir al trabajo infantil para hacer frente a las pérdidas de empleo asociadas a la COVID-19. Si bien toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión expresa su **preocupación** por el gran número de niños que participan o corren el riesgo de participar en el trabajo infantil. **Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para abordar la situación de los niños que trabajan, y para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil. Pide al Gobierno que proporcione información específica sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto, incluso en el marco del NAP 2021-22, así como sobre los resultados obtenidos.**

Artículo 2, 1). *Ámbito de aplicación e inspección del trabajo.* La Comisión observó que el 89,4 por ciento de los niños que trabajaban lo hacían en la agricultura, la silvicultura y la pesca, así como en el comercio mayorista y minorista, y que la mayoría de los niños que realizaban actividades económicas lo hacían como trabajadores familiares no remunerados (95,6 por ciento).

La Comisión toma nota de que la nueva proclamación relativa a la Ley del Trabajo núm. 1156 de 2019, que prohíbe el empleo de menores de 15 años, se aplica únicamente a las relaciones laborales basadas en un contrato de trabajo entre un trabajador y un empleador (artículo 3). La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que, con el fin de supervisar el trabajo infantil en la economía informal, el órgano de administración laboral del Ministerio de Trabajo y Competencias recientemente establecido ha desarrollado una nueva estrategia para complementar los servicios de asesoramiento laboral del sistema de inspección del trabajo. En consecuencia, se firmaron memorandos de entendimiento con los principales ministerios, entre ellos el Ministerio de Sanidad y Agricultura, que tienen acceso a todos los hogares del sector informal y utilizan sus servicios de divulgación laboral para sensibilizar a la población y detectar e informar de los casos de trabajo infantil a los organismos encargados de hacer cumplir la ley. El Gobierno también indica que se ha establecido un mecanismo de gestión de quejas con miras a presentar y responder a las quejas sobre trabajo infantil. El servicio de inspección del trabajo colabora estrechamente con la policía comunitaria, los sindicatos, las organizaciones comunitarias, las asociaciones de mujeres y las organizaciones no gubernamentales para recibir quejas e información relacionadas con el trabajo y la explotación infantil. Además, se han reforzado los servicios de inspección del trabajo aumentando el número de inspectores del trabajo de 441 en 2019 a 637 en 2021. Las visitas anuales de la inspección del trabajo aumentaron de 39 000 en 2019 a 43 000 en 2021. Los inspectores del trabajo recién nombrados recibieron formación sobre la realización de inspecciones, en particular en materia de trabajo infantil. Además, en coordinación con el Programa de Trabajo Decente por País de la OIT, se distribuyeron ocho motocicletas y nueve equipos digitales de control a los inspectores del trabajo de seis regiones en función de su actividad. En su memoria en virtud del Convenio núm. 182, el Gobierno indica que en 2020 se realizaron un total de 58 006 inspecciones en los lugares de trabajo, incluidas inspecciones sobre el trabajo infantil en las empresas. En los informes de investigación en relación con los 13 981 establecimientos visitados, se señaló que la edad mínima de admisión al empleo (15 años) debe

ser respetada y es necesario seguir mecanismos estrictos de selección para determinar la edad del solicitante. **La Comisión pide al Gobierno que siga reforzando el funcionamiento del sistema de inspección del trabajo para que pueda vigilar y detectar eficazmente los casos de trabajo infantil, incluidos los casos de niños que trabajan por cuenta propia, así como en la agricultura y la economía informal, y que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información estadística sobre el número y la naturaleza de las infracciones en materia de trabajo infantil detectadas a través de la nueva estrategia desarrollada en los servicios de asesoramiento laboral del sistema de la inspección del trabajo, así como sobre el número de quejas relacionadas con el trabajo y la explotación infantil recibidas y tramitadas por el mecanismo de gestión de quejas del servicio de inspección del trabajo.**

Artículo 2, 2). Elevar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo. La Comisión había tomado nota de que el Gobierno indicaba que la Ley del Trabajo revisada eleva la edad mínima para trabajar de 14 a 15 años. Asimismo, la Comisión toma nota con **satisfacción** de que el artículo 89, 2) de la proclamación relativa a la Ley del Trabajo núm. 1156 de 2019 prohíbe trabajar a los menores de 15 años. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que considere la posibilidad de enviar una nueva declaración en virtud del artículo 2, 2) del Convenio, notificando así al Director General de la OIT que ha elevado la edad mínima que había especificado anteriormente.**

Artículo 2, 3). Edad de finalización de la escolaridad obligatoria. Con respecto a sus comentarios anteriores relativos a la introducción de la obligatoriedad de la educación hasta la edad mínima de admisión al empleo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que está elaborando una legislación y llevando a cabo debates públicos sobre la introducción de la obligatoriedad de la enseñanza primaria. La Comisión también toma nota de que el Gobierno indica que la política educativa prevé la gratuidad de la enseñanza primaria y que se ha comprometido a lograr una enseñanza primaria universal y de calidad para todos los niños en edad escolar a través de diversos programas, como el programa de alimentación escolar, el suministro de uniformes y otros materiales educativos para los niños, la escolarización móvil para los niños de las zonas de pastoreo y la ampliación de las instalaciones escolares y las obras de promoción. **Recordando que la educación obligatoria es uno de los medios más eficaces para luchar contra el trabajo infantil, la Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno adopte las medidas necesarias para hacer obligatoria la educación hasta la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, de conformidad con el artículo 2, 3) del Convenio.**

Artículo 3. Determinación de los trabajos peligrosos. La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha proporcionado la información que le pidió en sus comentarios anteriores, pero indica que los datos se recopilarán en las oficinas regionales y municipales de la inspección del trabajo.

La Comisión toma nota de que el Gobierno informa de que se ha promulgado la nueva *directiva* 813/2021, que reafirma las actividades peligrosas prohibidas a los trabajadores jóvenes con el fin de protegerlos de las lesiones profesionales graves o de los daños a su salud en el curso de su trabajo, y señala que el servicio federal y regional de la inspección del trabajo está aplicando actualmente esta directiva en todo el país. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione una copia de la directiva núm. 813 de 2021, y que suministre información sobre su aplicación en la práctica, indicando el número y la naturaleza de las infracciones detectadas y las sanciones impuestas.**

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2003)

Comentario anterior

Artículos 3, a), y 7, 1) del Convenio. Peores formas de trabajo infantil y sanciones. Venta y trata de niños. En respuesta a sus comentarios anteriores sobre la aplicación en la práctica de la Proclama contra la trata núm. 909/2015, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria de que dicha proclama ha sido derogada y sustituida por una nueva Proclama de prevención y represión de la trata de personas y del tráfico ilícito de personas (Proclama núm. 1178/2020 de prevención y eliminación de la trata de personas (TIP) y de los procedimientos operativos estándar (SOP) para la protección de los migrantes (TIP-SOP, en

adelante)). La Comisión toma nota con **interés** de la declaración del Gobierno de que esta nueva ley es más eficaz en la prevención del delito, al hacer rendir cuentas a los autores de estos delitos, y contiene disposiciones para proteger y rehabilitar a las víctimas. Además, prevé la realización de actividades que lleguen a los segmentos de la sociedad vulnerables a estos delitos, teniendo en cuenta la edad, el sexo y las necesidades especiales de las víctimas mediante la facilitación de la cooperación internacional.

La Comisión observa que el artículo 4 de la Proclama núm. 1178/2020 de prevención y eliminación de la trata de personas TIP-SOP considera una circunstancia agravante el hecho de que la víctima de cualquiera de los delitos contemplados en esta ley sea un niño y prevé una pena de prisión rigurosa de diez a veinte años y una multa de 30 000 a 100 000 Birr (aproximadamente de 571 a 1 905 dólares de los Estados Unidos). Además, el tráfico de niños se castiga con una pena de prisión de siete a quince años y una multa de 20 000 a 100 000 Birr. El artículo 33 de la Proclama núm. 1178/2020 de prevención y eliminación de la trata de personas TIP-SOP prevé la creación del Consejo Nacional para coordinar la prevención y el control de los delitos relacionados con la trata, el contrabando y el envío ilegal de personas al extranjero para trabajar. Sin embargo, el Gobierno indica que es imposible encontrar información estadística sobre el número y la naturaleza de los delitos, las investigaciones, los enjuiciamientos y las sanciones penales relacionados con la trata de niños, debido a la debilidad e irregularidad del sistema de información a todos los niveles. **La Comisión insta al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para garantizar la aplicación efectiva de la Proclama núm. 1178 de 2020 sobre la prevención y de la trata de personas TIP-SOP y a que adopte las medidas necesarias para garantizar que se lleven a cabo investigaciones y enjuiciamientos exhaustivos de las personas que se dedican a la venta y a la trata de niños y que se impongan sanciones efectivas y disuasorias en la práctica. Pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para recopilar datos, incluidas estadísticas sobre el número y la naturaleza de los delitos denunciados, las investigaciones, los enjuiciamientos realizados, y las condenas y sanciones penales impuestas en relación con la trata de niños menores de 18 años, y que proporcione información al respecto.**

Artículo 7, 2). Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartado a). Impedir la ocupación de los niños en las peores formas de trabajo infantil. Garantizar el acceso a la educación básica gratuita. La Comisión toma nota de que, según el informe sobre la situación humanitaria en Etiopía de UNICEF de junio de 2022, más de 2,9 millones de niños (el 17 por ciento de los niños en edad escolar) en toda Etiopía siguen sin ir a la escuela, de los cuales hay 2,53 millones que se deben al conflicto y 401 000 a la sequía. Casi el 50 por ciento de estos niños sin escolarizar están entrando en su tercer año sin ningún tipo de acceso a la enseñanza, lo que aumenta el riesgo de una generación perdida para los niños del norte de Etiopía. Según las evaluaciones de los daños en las escuelas realizadas en mayo, más de 8 660 escuelas de toda Etiopía están total o parcialmente dañadas, el 70 por ciento de ellas en Afar, Amhara y Tigray, debido al conflicto del Norte de Etiopía. La Comisión también observa que las estimaciones de la UNESCO para 2020 indican una tasa neta de matriculación del 87,2 por ciento en el nivel primario. **Aunque reconoce la difícil situación que prevalece en el país, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para mejorar el funcionamiento del sistema educativo y facilitar el acceso a la educación básica gratuita a todos los niños, especialmente en las zonas afectadas por el conflicto. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto y los resultados obtenidos, en particular en lo que se refiere al aumento de las tasas de matriculación y terminación de los estudios y a la reducción de las tasas de abandono escolar en la enseñanza primaria y secundaria.**

Artículo 7, a) y b). Prevención y asistencia directa para la rehabilitación e integración social. Trata y explotación sexual comercial de niños. La Comisión toma nota de que los artículos 23 y 24 de la Proclama núm. 1178/2020 sobre la prevención y la supresión de la TIP-SOP prevén la protección, la rehabilitación y la indemnización de las víctimas de la trata. El Gobierno indica que el Ministerio de la Mujer y Asuntos Sociales llevó a cabo programas de concienciación y promoción sobre la prevención de la trata para más de 5,6 millones de personas; celebró reuniones de charla comunitaria contra la trata en 20 732 aldeas; y creó 1 617 clubes escolares para promover y llevar a cabo un programa de educación entre pares contra la trata.

La Comisión toma nota de que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en sus observaciones finales de 2019, expresó su preocupación por los escasos datos sobre la trata de mujeres y niñas y por la falta de información sobre el alcance de la explotación de la prostitución de mujeres y niñas en el Estado parte; y por la falta de información sobre los programas ejecutados en beneficio y protección de las mujeres y las niñas que son víctimas de la trata y la explotación de la prostitución (CEDAW/C/ETH/CO/8, párrafo 25). **La Comisión insta al Gobierno a que adopte medidas eficaces y con plazos determinados para evitar que los niños sean víctimas de la trata y la prostitución y para retirar a los niños víctimas de estas peores formas de trabajo infantil y garantizar su rehabilitación e integración social. Solicita al Gobierno que proporcione información sobre las medidas de protección y rehabilitación adoptadas para los niños víctimas de la trata, de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Proclama núm. 1178/2020 contra la trata.**

Apartado d). Identificar a los niños particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto con ellos. 1. *Niños víctimas o huérfanos a causa del VIH y el sida y otros niños vulnerables.* De acuerdo con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información del Gobierno de que se han elaborado varias directrices para identificar a los niños particularmente expuestos a riesgos, sobre todos los huérfanos y otros niños vulnerables, entre ellas: a) las directrices de gestión de casos; b) la directriz de vinculación y remisión de servicios; c) el manual de aplicación para indigentes urbanos; d) la directriz estándar de prestación de servicios, y e) la directriz de atención y apoyo para los huérfanos a causa del sida. El Gobierno indica que la Oficina Federal de Prevención y Control del VIH y el sida es la institución focal para coordinar y orientar a nivel nacional el apoyo a la protección social basado en las directrices de aplicación, especialmente a los niños huérfanos a causa del VIH y el sida. La información disponible sobre el apoyo a los huérfanos debido al VIH y el sida es asistida regularmente con fondos para el VIH, además de involucrar a las familias en actividades generadoras de ingresos. Señala que el Ministerio de la Mujer y Asuntos Sociales, en cooperación con las ONG pertinentes, la sociedad civil y las organizaciones religiosas y comunitarias, desarrolló y aplicó programas de atención y apoyo a dichos huérfanos en 2020-2021 destinados a unos 1 193 448 beneficiarios, incluidos los niños en circunstancias difíciles. Durante este periodo, 20 121 niños vulnerables recibieron algún tipo de servicio institucional y 3 883 niños se integraron en sus familias. La Comisión observa que, según las estimaciones realizadas por UNUSIDA en 2021, aproximadamente 280 000 niños de 0 a 17 años son huérfanos a causa del VIH y el sida en Etiopía. **Recordando que los huérfanos por el VIH y el sida y los huérfanos y niños vulnerables corren un mayor riesgo de participar en las peores formas de trabajo infantil, la Comisión insta al Gobierno a que continúe sus esfuerzos para garantizar que los huérfanos a causa del VIH y el sida y los huérfanos y niños vulnerables estén protegidos de las peores formas de trabajo infantil. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas específicas adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos.**

Apartado e). Situación especial de las niñas. Trabajo doméstico. La Comisión observó anteriormente que había aproximadamente entre 6 500 y 7 500 niñas trabajadoras domésticas en Addis Abeba.

La Comisión toma nota de la información del Gobierno de que algunos estudios preliminares realizados sobre el trabajo doméstico revelaron que los trabajadores domésticos infantiles están sometidos a la explotación, con largas jornadas de trabajo por un salario mínimo y una vivienda y alimentación modestas, así como a la vulnerabilidad a los abusos físicos y sexuales. Reconociendo la situación de los trabajadores domésticos infantiles en los principales centros urbanos, la Confederación de Sindicatos de Etiopía, en colaboración con las ONG, inició una campaña para combatir el trabajo doméstico infantil explotador y abusivo y para ratificar el Convenio 189 sobre el trabajo doméstico. El Gobierno también hace referencia al artículo 3, c), de la Proclama del Trabajo núm. 1156 de 2019, que establece que el Consejo de Ministros dictará reglamentos que regulen las condiciones de trabajo aplicables al servicio doméstico. **La Comisión pide al Gobierno que indique si se ha emitido algún reglamento sobre las condiciones de trabajo para el servicio doméstico en virtud del artículo 3, c), de la Proclama del Trabajo núm. 1156/2019 y, en caso afirmativo, si dicho reglamento ha abordado o contempla abordar a los trabajadores domésticos infantiles.**

Pide al Gobierno que adopte medidas inmediatas y eficaces para proteger a los niños trabajadores domésticos, en particular a las niñas, de la realización de trabajos domésticos en condiciones de explotación y que informe sobre los esfuerzos de la inspección de trabajo a este respecto. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas efectivas y en un plazo determinado adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos.

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

Gabón

Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124) (ratificación: 1968)

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 2, párrafo 1, del Convenio. Examen médico para el empleo o el trabajo subterráneo en las minas para las personas menores de 21 años. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, en virtud del artículo 207 del Código del Trabajo, el examen médico antes de la contratación solo es obligatorio para los menores de 18 años y no, como prevé el Convenio, para todas las personas menores de 21 años. El Gobierno señaló que se compromete a tener en cuenta la exigencia de que sea obligatorio el examen médico antes de la contratación de los trabajadores menores de 21 años en el marco de la adopción de un proyecto de decreto por el que se actualiza la orden núm. 3773, de 25 de marzo de 1954, sobre la organización y el funcionamiento de los servicios médicos. Asimismo, observó que, en virtud del artículo 178 del Código del Trabajo, en su versión enmendada por la ordenanza núm. 018/PR/2010, de 25 de febrero de 2010, el inspector del trabajo puede exigir un examen médico de aptitud para el empleo a los niños y a adolescentes hasta la edad de 18 años, y hasta la edad de 21 años para los trabajos que entrañen riesgos importantes para la salud. Sin embargo, la Comisión observa que el examen médico a los menores de 21 años antes de su contratación no es obligatorio. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala en su memoria, que el artículo 178 del Código del Trabajo ha sido modificado por la ordenanza núm. 018/PR/2010, de 25 de febrero de 2010. Asimismo, la Comisión toma nota de que el nuevo artículo 178, que permite al inspector del trabajo exigir un examen médico hasta la edad de 18 años, y hasta la edad de 21 años para los trabajos que entrañen riesgos importantes para la salud, no establece la obligatoriedad del examen médico antes de la contratación. La Comisión recuerda que el *artículo 2, párrafo 1*, del Convenio prevé que se exija un examen médico completo de aptitud para el empleo hasta la edad de 21 años para los trabajos subterráneos en las minas. ***Por consiguiente, la Comisión solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias para dar cumplimiento a esta disposición del Convenio y pide al Gobierno que comunique información sobre todas las novedades que se produzcan a este respecto.***

Artículo 3, párrafo 2. Radiografía pulmonar. Desde hace algunos años, la Comisión viene señalando que la legislación de Gabón no contiene ninguna disposición que exija que se realicen radiografías pulmonares durante el examen previo a la contratación y espera que el Gobierno prevea incluir en la legislación nacional una disposición a estos efectos. Posteriormente, la Comisión tomó nota de que el Gobierno indica que el proyecto de decreto por el que se actualiza la orden núm. 3773, de 25 de marzo de 1954, sobre la organización y el funcionamiento de los servicios médicos tendría en cuenta la exigencia de la radiografía pulmonar durante el examen previo a la contratación y, asimismo durante ulteriores exámenes, si se considera necesario desde el punto de vista médico. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que no ha habido cambios pero que reitera su compromiso para adoptar medidas en este sentido. ***Habida cuenta de que esta cuestión se ha estado planteando durante casi treinta años, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que se exija una radiografía pulmonar durante el examen previo a la contratación de toda persona menor de 21 años para realizar trabajos subterráneos en las minas y, también, si se considera necesario desde el punto de vista médico, durante exámenes posteriores. A este respecto, expresa la firme esperanza de que el proyecto de decreto se adopte en un futuro próximo y pide al Gobierno que continúe comunicando información a este respecto.***

Artículo 4, párrafos 4 y 5 del Convenio. Registros de personas empleadas o que efectúan trabajos subterráneos. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la orden general núm. 3018, de 29 de septiembre de 1953, cuyas disposiciones no cumplen con las exigencias del *artículo 4, párrafos 4 y 5*, del Convenio. Sin embargo, el Gobierno señaló que velaría por que se introdujeran las disposiciones conforme al

artículo 4 del Convenio cuando se actualice la orden general núm. 3018. La Comisión toma nota de que, según la memoria del Gobierno, la orden general núm. 3018 todavía no ha sido modificada pero que trabaja para ponerla en conformidad con las disposiciones del Convenio. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que, en un futuro próximo, adopte las medidas necesarias para poner en conformidad la orden general núm. 3018, de 29 de septiembre de 1953, con el Convenio.**

Artículo 5. Política general de aplicación del Convenio. La Comisión tomó nota con anterioridad de que el artículo 251 del Código del Trabajo prevé la creación de un comité técnico consultivo para la seguridad y salud en el trabajo, cuya composición y funcionamiento son establecidos por la orden núm. 000808/MTRHFP/SG/IGHMT del Ministro del Trabajo. La Comisión tomó nota a este respecto de que el comité técnico consultivo para la seguridad y salud en el trabajo no ha entrado en funcionamiento debido a problemas de representatividad de los sindicatos.

La Comisión toma nota de la observación del Gobierno según la cual el problema de representatividad de los sindicatos señalada en la memoria anterior persiste debido a la ausencia de elecciones y, por consiguiente, no ha permitido todavía el funcionamiento efectivo del comité técnico consultivo. **La Comisión pide al Gobierno que siga enviando informaciones sobre cualquier progreso realizado a este respecto.**

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

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2010)

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 2, 1), del Convenio. Ámbito de aplicación y edad mínima de admisión al empleo o al trabajo. En sus comentarios anteriores la Comisión tomó nota de que, en virtud del artículo 177 del Código del Trabajo de la República gabonesa (Código del Trabajo), de 1994, en su tenor modificado por la Ordenanza núm. 018/PR/2010, de 25 de febrero de 2010, está prohibido emplear a niños menores de 16 años. Asimismo, la Comisión observó que, en virtud de su artículo 1, el Código del Trabajo solo regula las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, así como entre estos últimos o sus representantes, los aprendices y los pasantes que estén bajo su autoridad. En consecuencia, pareciera que el Código del Trabajo y las disposiciones relativas a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo no se aplican al trabajo realizado fuera de una relación laboral formal, como en el caso de los niños trabajadores independientes y de aquellos que trabajan en el sector informal.

La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno indica que los comentarios de la Comisión se tendrán en cuenta en el proyecto de revisión del Código del Trabajo. Asimismo, toma nota de la información proporcionada por el Gobierno según la cual tiene previsto ampliar la cobertura social del Fondo nacional del seguro de salud y garantía social (CNAMGS) a los niños que trabajan en la economía informal. También toma nota de que en virtud del artículo 2 del decreto núm. 0651/PR/MTEPS, de 13 de abril de 2011, por el que se establecen las excepciones específicas a la edad mínima de admisión al trabajo en la República gabonesa, pueden acordarse excepciones específicas a la edad mínima de admisión al empleo, fijada en 16 años, para actividades que se lleven a cabo en establecimientos en los que solo trabajan los miembros de la familia y bajo la autoridad del padre, la madre o el tutor. La Comisión recuerda al Gobierno que el Convenio se aplica a todos los sectores de actividad económica y que cubre todas las formas de empleo y de trabajo, tanto si el trabajo se realiza en el marco de una relación de empleo contractual o no, incluso en el caso de trabajos en una empresa familiar. **La Comisión expresa la firme esperanza de que el proyecto de revisión del Código del Trabajo se adopte a la mayor brevedad a fin de que todos los niños de menos de 16 años que realizan actividades económicas fuera de una relación de empleo formal, especialmente los niños que trabajan en la economía informal, incluso en una empresa familiar, se beneficien de la protección prevista por el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre los progresos realizados a este respecto y que transmita una copia del proyecto de revisión del Código del Trabajo. Asimismo, solicita al Gobierno que comuniqué información sobre los progresos realizados en lo que respecta a la cobertura social por el CNAMGS de los niños que trabajan en la economía informal.**

Artículo 3, 1) y 2). Edad mínima de admisión a los trabajos peligrosos y determinación de estos tipos de trabajos. La Comisión tomó nota de que el artículo 177 del Código del Trabajo, en su tenor modificado por la ordenanza núm. 018/PR/2010, de 25 de febrero de 2010, prohíbe el empleo de menores de 18 años en trabajos considerados como peores formas de trabajo infantil, en particular en los trabajos que, por su naturaleza o las

condiciones en las que se ejercen, sean susceptibles de perjudicar su salud, su seguridad o su moralidad. Además, la Comisión tomó nota de que la lista de tipos de trabajos y de categorías de empresas prohibidos a los jóvenes, así como la edad límite a la que se aplica la prohibición, se establecían en el decreto núm. 275, de 5 de noviembre de 1962, aunque añadió que dicha lista de trabajos peligrosos estaba en curso de revisión.

La Comisión toma nota con **satisfacción** de la adopción del decreto núm. 0023/PR/MEEDD, de 16 de enero de 2013, por el que se establecen la naturaleza de las peores formas de trabajo y las categorías de empresas en las que no pueden trabajar los menores de 18 años, adoptado en aplicación de las disposiciones del artículo 177 del Código del Trabajo. El artículo 2 de este decreto prohíbe a los menores de 18 años determinados tipos de empleos o trabajos, incluidos: los trabajos en los mataderos y las curtidurías; la separación de minerales de los cascotes estériles y la extracción de materiales y residuos de las minas y las canteras; la utilización de motores, vehículos y equipos mecánicos, y el trabajo en la construcción, excepto los acabados que no requieren el empleo de andamios. **La Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre la aplicación en la práctica del decreto núm. 0023/PR/MEEDD, incluida la información sobre el número y la naturaleza de las infracciones detectadas en relación con la realización de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años, así como sobre las sanciones impuestas.**

Artículo 9, 1). Sanciones e inspección del trabajo. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el artículo 195 del Código del Trabajo dispone que los autores de infracciones a las disposiciones del artículo 177, sobre la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, podrán ser objeto de multas o penas de prisión de dos a seis meses, o de una de estas dos penas solamente. A los autores de infracciones a las disposiciones del apartado 3 del artículo 177, sobre los trabajos peligrosos, podrán imponérseles multas y penas de prisión de cinco años excluidas del beneficio de suspensión de la condena. En caso de reincidencia, se duplicará cada una de estas penas. Asimismo, la Comisión tomó nota de que en virtud del artículo 235 del Código del Trabajo, son los inspectores del trabajo los que comprueban las infracciones a las disposiciones de la legislación y de la reglamentación del trabajo y del empleo, de la seguridad y salud en el trabajo, y de la seguridad social. La Comisión tomó nota con preocupación de que el Gobierno indicaba que no se había dictado ninguna condena en la materia aunque, en sus observaciones finales de 2016, el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas señaló la importancia del número de niños que trabajan en las canteras de arena, en cantinas («gargotes»), y en autobuses y taxis. Asimismo, en los comentarios que formuló con arreglo al Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), tomó nota de que la inspección del trabajo no había detectado ninguna infracción en materia de trabajo infantil.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la inspección del trabajo no dispone de los recursos necesarios para investigar de forma eficaz el trabajo infantil, pero que, en 2017, con el apoyo de asociados entre los que se encuentra el UNICEF, se inició una fase piloto de fortalecimiento de las capacidades de los inspectores del trabajo, que conlleva la organización de formaciones para los inspectores en el ámbito de la explotación del trabajo infantil. El Gobierno precisa que la fase piloto de fortalecimiento de las capacidades de los inspectores del trabajo debería ampliarse a todo el territorio a fin de permitir una aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio. Sin embargo, la Comisión toma nota de que el Gobierno sigue sin señalar ninguna condena contra los autores de infracciones a las disposiciones del artículo 177 del Código del Trabajo. **La Comisión pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos para reforzar las capacidades de los inspectores del trabajo a fin de garantizar la aplicación efectiva de la normativa que prevé sanciones en caso de infracciones del artículo 177 del Código del Trabajo. En este sentido, pide al Gobierno que informe sobre los resultados de esta capacitación en lo que se refiere al número de inspectores del trabajo y de inspecciones efectuadas centrándose en particular en el trabajo infantil, incluido el trabajo peligroso. Solicita al Gobierno que transmita información sobre la aplicación de las sanciones en la práctica, precisando, en particular, el número y la naturaleza de las infracciones detectadas y de las sanciones impuestas, y que, cuando sea posible, comunique extractos de los informes de la inspección 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.

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

Artículos 3, a), y 7, 1), del Convenio. Peores formas de trabajo infantil. Venta y trata de niños. Sanciones. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que algunos niños, sobre todo niñas, son víctimas de trata interna y transfronteriza para trabajar como empleados domésticos o en los mercados del país. Algunos niños originarios de Benin, Burkina Faso, Camerún, Guinea, Níger, Nigeria y Togo son víctimas de trata hacia el Gabón. Señaló que a pesar de que la legislación nacional sobre la venta y trata de niños (en particular la ley núm. 09/2004) está de conformidad con el Convenio, y aunque existen diversas estructuras dotadas de un mandato operativo en este terreno, la legislación sigue sin ser aplicada y la coordinación es insuficiente. Además, la Comisión tomó nota con preocupación de que si bien se estaban llevando a cabo procedimientos judiciales contra presuntos autores del delito de trata de niños todavía no se había dictado ninguna sentencia, aun cuando el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas había señalado que se habían identificado y repatriado a sus países de origen 700 víctimas de trata. Por consiguiente, pidió al Gobierno que adoptara medidas a fin de garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos efectivos de las personas que se dedican a la venta y trata de menores de 18 años.

La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que la Ley núm. 09/2004 relativa a la Prevención y a la Lucha contra la Trata de Niños se revisó después de que, en junio de 2016, se realizara un seminario nacional sobre la lucha contra la trata de niños. La Comisión también toma nota de que el Gobierno señala que los que infringen las disposiciones legislativas y reglamentarias relativas a la venta y la trata de niños son severamente castigados por la ley, y se les imponen condenas que oscilan entre sanciones económicas y penas de prisión. El Gobierno precisa que se están llevando a cabo acciones judiciales contra ocho personas en casos relacionados con el trabajo forzoso de niños. Además, indica que, en 2016, los funcionarios de los servicios de represión de la inmigración siguieron una formación sobre los métodos de identificación e investigación en los casos de trata de personas. Asimismo, la Comisión toma nota de que, en su memoria presentada con arreglo al Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), el Gobierno señala que se desconocen los plazos que tienen las jurisdicciones para llevar a cabo los enjuiciamientos (con la excepción de las decisiones del Tribunal Administrativo) y reconoce la ineficacia del sistema judicial del Gabón. También indica que los procedimientos judiciales y la represión de la trata se ven limitados porque el Tribunal Superior de Justicia (que tiene competencias para conocer de casos de trata de personas) no dispone de medios financieros suficientes, lo cual no le permite reunirse regularmente. El Gobierno indica igualmente que los datos sobre los esfuerzos de represión de la trata se ven limitados por la falta de comunicación interministerial. Además, el Gobierno precisa que hay informes que indican que tanto la corrupción como la complicidad de funcionarios públicos en los casos de trata de personas siguen siendo preocupaciones graves. Asimismo, señala que los jueces pueden ser corrompidos por los presuntos traficantes y con frecuencia ralentizan o abandonan los casos en curso de trata de personas.

Además, la Comisión toma nota de que, según el informe anual del UNICEF de 2017, el fenómeno de la trata de niños sigue agravándose debido a la falta de aplicación eficaz y completa de las leyes contra la trata y la explotación de niños. La Comisión también toma nota de que según el informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) de agosto de 2017, relativo al examen periódico universal, la Relatora Especial sobre la trata expresó su preocupación por la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual y prostitución (documento A/HRC/WG.6/28/GAB/2, párrafo 50). Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a tomar nota con **profunda preocupación** de que no se imponen condenas a los autores de trata de niños, lo cual perpetúa la situación de impunidad que parece que existe en el país. **Recordando que las sanciones previstas solo son eficaces si se aplican efectivamente, la Comisión insta al Gobierno a adoptar sin demora las medidas necesarias para que se lleven a cabo investigaciones en profundidad y se realicen enjuiciamientos firmes de los autores de infracciones relativas a la venta y trata de niños, incluidos los funcionarios estatales que se sospecha que son cómplices y corruptos, y se impongan sanciones lo suficientemente eficaces y disuasorias. Recordando además que es responsabilidad del Estado proporcionar al sistema judicial los medios para funcionar, tanto como asegurar una buena comunicación entre los ministerios, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para facilitar la comunicación interministerial y reforzar las capacidades del Tribunal Superior de Justicia, incluyendo sus capacidades para emitir juicios dentro de un periodo razonable. La Comisión también solicita al Gobierno que continúe proporcionando información concreta sobre la aplicación de las disposiciones relativas a esta peor**

forma de trabajo infantil, comunicando, entre otras cosas, estadísticas sobre el número de condenas impuestas y de sanciones penales dictadas.

Apartados b) y c). Utilización, reclutamiento u oferta de niños para la producción de material pornográfico o de espectáculos pornográficos, o para realizar actividades ilícitas. La Comisión instó al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que en la legislación nacional se prohíbe explícitamente la utilización, el reclutamiento o la oferta de menores de 18 años para la producción de material pornográfico o la realización de espectáculos pornográficos, y para realizar actividades ilícitas, en particular para la producción y el tráfico de estupefacientes.

La Comisión toma nota con **satisfacción** de que el decreto núm. 0023/PR/MEEDD, de 16 de enero de 2013, por el que se establecen la naturaleza de las peores formas de trabajo y las categorías de empresas en las que está prohibido que trabajen menores de 18 años, define «la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños con fines de prostitución y de producción de material pornográfico o de espectáculos pornográficos» y «con fines de actividades ilícitas, en particular para la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como las definen los convenios internacionales pertinentes» como peores formas de trabajo infantil. Toma nota de que este decreto se ha adoptado en aplicación de las disposiciones del artículo 177 del Código del Trabajo. La Comisión observa que, en virtud del artículo 195 del Código del Trabajo, los autores de infracciones a las disposiciones del apartado 3 del artículo 177, sobre las peores formas del trabajo infantil, que remite al decreto antes mencionado, pueden ser sancionados con una multa de 5 millones de francos CFA (8 429 dólares de los Estados Unidos) y una pena de prisión de cinco años excluida del beneficio de suspensión de condena. En caso de reincidencia, se duplicará cada una de esas penas. **La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre la aplicación en la práctica de este nuevo decreto, incluida información sobre el número y la naturaleza de las infracciones detectadas en relación con la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños con fines de producción de material pornográfico o de espectáculos pornográficos, y para la realización de actividades ilícitas, especialmente para la producción y el tráfico de estupefacientes.**

Artículos 5 y 6. Mecanismos de vigilancia y programas de acción. 1. Consejo de prevención y de lucha contra la trata de niños y comité de seguimiento de la lucha contra la trata de niños. La Comisión había tomado nota de que el Consejo de prevención y de lucha contra la trata de niños es una autoridad administrativa que depende del Ministerio de Derechos Humanos. En la práctica, la vigilancia del fenómeno de la trata la garantizan un comité de seguimiento de la lucha contra la trata de niños (comité de seguimiento) y los comités de vigilancia, que se encargan de la vigilancia y la lucha contra la trata de niños con fines de explotación en el interior del país. La Comisión pidió al Gobierno que redoblara sus esfuerzos para reforzar la capacidad de los comités de vigilancia y su coordinación con el Consejo de prevención y de lucha contra la trata de niños y el comité de seguimiento a fin de garantizar la aplicación de la legislación nacional contra la trata de niños.

La Comisión toma nota de que el Gobierno se congratula de la puesta en marcha operativa, en diciembre de 2017, del Consejo de prevención y de lucha contra la trata de niños. El Gobierno indica que los comités de vigilancia han llevado a cabo campañas informativas sobre la asistencia que se puede proporcionar a las víctimas y en relación con las sanciones que se pueden aplicar a los autores del delito de trata de niños, con el fin de desalentarlos. Asimismo, el Gobierno destaca la existencia de un comité interministerial de lucha contra la trata de niños, así como la elaboración y validación de un Plan de acción en materia de lucha contra la trata de niños para el periodo 2016-2017. La Comisión toma nota de que, según la información proporcionada por la oficina de la OIT en Yaundé, el Plan de acción en materia de lucha contra la trata de niños 2016-2017 no se ha prolongado. **Tomando nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión le pide que siga realizando esfuerzos a fin de garantizar que los comités de vigilancia tienen la capacidad suficiente para detectar las situaciones en las que los menores de 18 años son víctimas de trata. Pide al Gobierno que comunique información sobre el número de niños víctimas de trata que han sido identificados, así como en relación con los resultados del Plan de acción en materia de lucha contra la trata de niños 2016-2017, incluida información acerca de las actividades llevadas a cabo. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre las actividades recientes del Consejo de prevención y de lucha contra la trata de niños, así como sobre la función del Comité interministerial de lucha contra la trata de niños.**

2. Inspección del trabajo. En lo que respecta a la inspección del trabajo, la Comisión remite a sus comentarios detallados en virtud del Convenio núm. 138.

Artículo 7, párrafo 2. Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartado b). Librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e integración social. Centro de acogida y seguimiento médico-social para los niños víctimas de trata. La Comisión tomó nota con anterioridad de que el país dispone

de cuatro centros de acogida en los que los niños a los que se ha librado de la situación de explotación se benefician de una primera visita médica unos días después de su instalación en un centro. Además, con miras a su rehabilitación e inserción social, los niños están orientados por educadores especializados y por psicólogos, beneficiándose especialmente de programas de actividades socioeducativas y de un acompañamiento administrativo y jurídico. La Comisión también tomó nota de que los niños a los que se ha librado de la trata son inscritos, durante su estancia en los centros, y en función de su edad, de manera gratuita, en escuelas públicas. Aquellos que hayan superado la edad escolar son inscritos en centros de alfabetización.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en 2015, se identificaron 15 niños víctimas de trata con fines de trabajo forzoso que fueron orientados hacia los servicios sociales. El Gobierno precisa que para hacer funcionar los centros de acogida recibe la ayuda de ONG, estructuras religiosas y el UNICEF. La Comisión toma nota de que, según el informe anual del UNICEF de 2017, se han impartido formaciones a diversas estructuras de protección de los niños, entre las que figuran trabajadores sociales y organizaciones de la sociedad civil, para que puedan, entre otras cosas, hacerse cargo de las víctimas de abuso, violencia y explotación. Asimismo, observa que, según el informe comunicado al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en agosto de 2017, en el marco del examen periódico universal, el Gobierno indica que, entre 2014 y 2015, el comité de seguimiento de la lucha contra la trata de niños determinó que más de 750 niñas y niños habían sido rescatados de las redes de trata y reintegrados en sus comunidades o repatriados a sus países de origen (Benin, Togo y Nigeria) (documento A/HRC/WG.6/28/GAB/1, párrafo 42). **Tomando nota del elevado número de niños retirados de los circuitos de la trata, la Comisión recuerda la importancia de las medidas de rehabilitación e integración social de los niños víctimas de trata y pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para que todos los niños que han sido librados de la trata sean efectivamente rehabilitados e integrados en la sociedad. La Comisión también solicita al Gobierno que comunique información sobre el número de menores de 18 años que efectivamente han sido retirados de esta peor forma de trabajo infantil y ubicados en centros de acogida.**

Artículo 8. Cooperación internacional. La Comisión tomó nota de que, en junio de 2006, el Gobierno firmó un acuerdo multilateral de cooperación regional y de lucha contra la trata de personas, en particular mujeres y niños, en África Occidental y Central, y de que se estaba negociando con Benin un acuerdo bilateral en materia de trata de niños. Observó que, según la Relatora Especial, con una frontera marítima de más de 800 kilómetros y una frontera permeable con tres países, el Gabón tiene necesidad de una buena cooperación con sus vecinos para luchar contra el fenómeno de la trata. Sin embargo, solo se había concluido un acuerdo bilateral con Benin.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se ha reforzado la cooperación bilateral entre el Gabón y el Togo en materia de prevención de las migraciones de niños con fines de trata transfronteriza y explotación económica así como de lucha contra estas migraciones, lo cual ha permitido desarrollar un proyecto de acuerdo bilateral de lucha contra la trata transfronteriza de niños, así como la repatriación y la reinserción de 30 niñas togolesas víctimas de trata en el Gabón. Asimismo, el Gobierno señala que coopera con la comunidad de los Estados de África Central y con el Senegal en el marco de la lucha contra la trata de niños. La Comisión toma nota de que, según el informe del ACNUDH, de agosto de 2017, el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas expresó preocupación por la falta de acuerdos bilaterales entre el Gabón y los países de origen de los niños víctimas de trata, en particular Benin, Malí, Nigeria y Togo (documento A/HRC/WG.6/28/GAB/2, párrafo 29). **La Comisión pide al Gobierno que siga realizando esfuerzos para garantizar que en un futuro próximo se firman acuerdos bilaterales en materia de trata de personas con los países vecinos, en particular con miras a reforzar el número de policías en las fronteras. Solicita al Gobierno que transmita información sobre los progresos alcanzados 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.

Ghana

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2011)

Comentario anterior

Artículo 1 del Convenio. Política nacional y aplicación del Convenio en la práctica. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que, según la información proporcionada por el Gobierno en su memoria, ha adoptado medidas concretas en el marco del Plan Nacional de Acción para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, Fase II (NPA2), en particular: i) la sensibilización y concienciación (en 2021 se llegó a más de dos millones de personas); ii) el fomento de la capacidad de diversas partes interesadas, incluidos los Comités Comunitarios para la Protección de la Infancia (CCPC), los organismos encargados de hacer cumplir la ley, los padres, los docentes y los niños (más de 150 000 beneficiarios en 2021), y iii) medidas encaminadas a aumentar las tasas de escolarización y de permanencia en la enseñanza. La revisión del NPA2, cuyo plazo ha transcurrido, aún no se ha completado, y están entablándose debates sobre la posibilidad de extender su aplicación, o de elaborar un nuevo plan de acción. **La Comisión pide al Gobierno que adopte medidas para garantizar que se extienda la aplicación del NPA2 o que se elabore un nuevo plan de acción. Pide al Gobierno que comunique información sobre los progresos realizados y sobre el impacto del plan de acción nuevo o revisado en la eliminación progresiva del trabajo infantil. Por último, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la aplicación del Convenio en la práctica, en particular datos estadísticos actualizados sobre el número de niños y de jóvenes menores de 15 años que están ocupados en trabajo infantil, e información sobre la naturaleza, el alcance y las tendencias de su trabajo. En la medida de lo posible, esta información debería desglosarse por edad y por género.**

Artículo 3, 1) y 2). Edad mínima de admisión a los trabajos peligrosos y determinación del trabajo peligroso. **En cuanto a la determinación y aprobación de la lista de tipos de trabajo peligrosos prohibidos a los niños menores de 18 años, la Comisión se remite a sus observaciones detalladas con arreglo al Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).**

Artículo 7, 3). Determinación de las actividades de trabajo ligero. La Comisión toma nota de que, según la información proporcionada por el Gobierno, la lista de actividades de trabajo ligero permitidas para los jóvenes de entre 13 y 15 años de edad está incluida en el nuevo Marco de Actividades de Trabajo Ligero (HAF), que se someterá como instrumento legislativo al Parlamento para su examen. **La Comisión expresa la firme esperanza de que la lista de tipos de actividades de trabajo ligero y las condiciones de trabajo ligero permitidas para los jóvenes de entre 13 y 15 años de edad, tal como exige el artículo 7, 3) del Convenio, estén debidamente incluidas en el nuevo HAF, y pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que el HAF se integre en la legislación en un futuro cercano. Pide al Gobierno que comunique información sobre los progresos realizados a este respecto, y que transmita una copia del nuevo HAF, una vez adoptado.**

Inspección del trabajo. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que la Confederación Sindical Internacional, en una comunicación de fecha 1.º de septiembre de 2022 y sometida a la Comisión para su examen de la aplicación por Ghana del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), observa que el sistema de inspección del trabajo sigue sin contar con suficientes recursos financieros y humanos, y que los inspectores no tienen la formación ni la capacidad adecuadas para eliminar los problemas relacionados con el trabajo infantil.

En relación con esto, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno relativa a las medidas adoptadas para fortalecer el sistema de inspección del trabajo. En particular, la Comisión toma nota de que el funcionamiento y la capacidad del sistema de inspección del trabajo se refuerzan a través del proyecto «Protección Social y del Empleo en Ghana» (GESP), en el marco del cual se han fortalecido los recursos del sistema de inspección del trabajo y se ha impartido formación a los inspectores del trabajo con miras a la adquisición de diversas competencias necesarias para mejorar sus

operaciones y su presentación de informes, inclusive sobre la manera de detectar a los niños ocupados en trabajo infantil y de remitirlos al Departamento de Bienestar Social para la adopción de medidas de seguimiento. El Gobierno indica que el 75 por ciento de los inspectores del trabajo han recibido formación adicional sobre las inspecciones en el sector informal, lo cual ha conducido a 520 inspecciones; que este año ha comenzado un ejercicio de recopilación de datos sobre estas inspecciones, y que las estadísticas recabadas se comunicarán a la Comisión en memorias ulteriores. Además, la Comisión toma nota de que, según la información proporcionada por el Gobierno, en virtud del Convenio núm. 182, el proyecto «Comercio al Servicio del Trabajo Decente» (T4DW) de la Unión Europea ha apoyado la formación de nuevos funcionarios encargados del trabajo y de representantes de la Fiscalía General sobre el enjuiciamiento de casos de trabajo infantil y de otras violaciones relacionadas con el trabajo infantil en el lugar de trabajo. **La Comisión alienta enérgicamente al Gobierno a que continúe fortaleciendo la capacidad y el funcionamiento del sistema de inspección del trabajo, a fin de asegurar la supervisión efectiva de las disposiciones que dan efecto al Convenio, y a que expanda el alcance de los servicios de inspección del trabajo a la economía informal. Pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos, incluidos los datos recopilados a través de las inspecciones del trabajo que se han llevado a cabo en el sector informal, y sobre el número de enjuiciamientos de casos de trabajo infantil facilitados gracias al apoyo del proyecto T4DW.**

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2000)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, así como de la memoria presentada por el Gobierno. Toma nota de que la Misión Consultiva Técnica (TAM) de la OIT, solicitada por la Comisión en sus comentarios anteriores, tuvo lugar en abril de 2022.

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 relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la observación de la CSI, según la cual Ghana sigue siendo un país emisor, de tránsito y de destino para la trata de personas, concretamente la trata de niños y niñas con fines de explotación laboral y sexual, y de que los niños son objeto de trata con fines de explotación en el servicio doméstico, el sector del cultivo de cacao, y prácticas peligrosas como el sistema *trokosi* de servidumbre y de servidumbre por deudas. La CSI observa que el número de investigaciones, enjuiciamientos y condenas para los casos de trata son insuficientes en comparación con la escala y la persistencia de las peores formas de trabajo infantil en el país. La Comisión toma nota además de que, según el informe de la TAM de la OIT, los representantes de los trabajadores del Sindicato General de Trabajadores Agrícolas indicaron que una de sus principales conclusiones de un ejercicio de identificación de casos llevado a cabo en relación con las cuestiones del trabajo forzoso y de la trata fue el bajo nivel de enjuiciamientos en comparación con el número de detenciones. Varios representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los empleadores indicaron que esto obedeció en parte a la incapacidad para obtener pruebas suficientes, pero también a la capacidad limitada de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley para afrontar el problema de la trata, incluso cuando se señala a su atención.

La Comisión toma nota de que, según la información proporcionada por el Gobierno en su memoria, de octubre de 2021 a julio de 2022 se iniciaron 22 enjuiciamientos y se pronunciaron en total 10 condenas en las que estaban implicados 16 infractores. El Gobierno comunica información sobre las sanciones impuestas, incluidas varias penas de prisión, trabajo forzoso y multas. Al tiempo que toma debida nota de esta información, la Comisión observa que el número de sanciones impuestas parece seguir siendo bajo a la luz de la prevalencia del problema.

En relación con esto, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno relativa a las múltiples medidas adoptadas para fortalecer la capacidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, incluido el Servicio Policial de Ghana, la Unidad contra la Trata de Personas (AHTU),

la Unidad contra la Trata de Personas del Servicio de Inmigración de Ghana (AHSTIPU), y los fiscales y los jueces. Además, el Servicio Policial de Ghana ha adoptado varias medidas para intensificar más aún sus esfuerzos en la lucha contra la trata de personas, incluida la formación del personal fronterizo sobre la identificación de las víctimas de trata; el establecimiento de oficinas administrativas a nivel regional y de distrito para ayudar a identificar casos de trabajo infantil y de trata de niños, y la confiscación de los bienes de los infractores y su enjuiciamiento en procedimientos civiles, junto con procedimientos penales. Además, la Comisión toma nota de que uno de los cuatro pilares principales del nuevo Plan Nacional de Acción para la Eliminación de la Trata en Ghana (NPA) 2022-2026 es mejorar la eficacia de los esfuerzos de enjuiciamiento para combatir la trata / fortalecer el marco jurídico y normativo encaminado a luchar contra la trata, y de que se han previsto muchas medidas a este respecto. **Por consiguiente, la Comisión alienta firmemente al Gobierno a proseguir sus esfuerzos para fortalecer la capacidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, también en el marco del NPA 2022-2026, a fin de garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y se enjuicie a las personas dedicadas a la venta y la trata de niños, y que se impongan en la práctica sanciones suficientemente eficaces y disuasorias. Pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas adoptadas a este respecto, así como información concreta sobre el número de enjuiciamientos, condenas y sanciones específicas impuestas a las personas declaradas culpables de trata de niños menores de 18 años.**

Artículo 3, d) y artículo 7, 2, a) y b). Trabajo peligroso en el sector del cultivo de cacao, e impedir que los niños estén ocupados en dichos trabajos peligrosos y librarlos de los mismos. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que, según las observaciones de la CSI, aproximadamente el 10 por ciento de los niños ocupados en explotaciones agrícolas para el cultivo de cacao realizan actividades peligrosas, y de que la incidencia del empleo de niños en el cultivo de cacao parece estar aumentando con más rapidez que en otros sectores. Más de 200 000 niños en las principales regiones en las que se cultiva cacao están expuestos a trabajos peligrosos y sufren lesiones graves. Considerando la importancia del sector de cultivo de cacao en Ghana (que representa aproximadamente el 40 por ciento de los ingresos totales en Ghana), el trabajo infantil en sus peores formas en Ghana también tiene consecuencias para las cadenas de suministro de cacao de Ghana en la economía mundial.

La Comisión toma nota de que, según indican el informe de la TAM de la OIT y la memoria del Gobierno, se han adoptado diversas medidas para impedir que los niños menores de 18 años estén ocupados en trabajos peligrosos en el sector de cultivo de cacao. En particular, la Comisión toma nota de: i) la continua sensibilización de los miembros de la comunidad, incluidos los agricultores y el público en general, acerca del trabajo infantil y sus consecuencias; ii) la adopción de varias medidas encaminadas a fortalecer las estructuras a nivel local para contribuir a eliminar el trabajo infantil en el sector del cultivo de cacao, a través del fomento de la capacidad de las partes interesadas, incluidos los Comités Comunitarios para la Protección de la Infancia (CCPC), y iii) la alianza público-privada para la eliminación del trabajo infantil en las zonas en las que se cultiva cacao denominada «Los niños primero en el sector el cacao», cuyo objetivo es mejorar, de aquí a 2025, la vida de los niños en las regiones de Ghana en las que se cultiva cacao. Además, el Gobierno indica que, en el marco del proyecto «Comercio al Servicio del Trabajo Decente» (Proyecto T4DW) de la Unión Europea, se ha impartido formación a los miembros de los CCPC de cinco comunidades en las que se cultiva cacao en las regiones oriental y de Ashanti sobre los conceptos básicos del trabajo infantil y la protección de la infancia, y la identificación, retirada y rehabilitación de las víctimas. **Por lo tanto, la Comisión insta energicamente al Gobierno a que siga realizando esfuerzos para evitar que los niños menores de 18 años estén ocupados en tipos peligrosos de trabajo en este sector, y a que los libere de dichos trabajos y los rehabilite. Pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas adoptadas a este respecto, y sobre el número de niños víctimas de tipos peligrosos de trabajo que han sido librados de dichos trabajos y rehabilitados en consecuencia.**

Artículo 4, 1) y 3). Determinación y revisión de la lista de tipos peligrosos de trabajo. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que los representantes del Gobierno indicaron,

durante la TAM de la OIT, que tanto el Marco de Actividades Peligrosas para el sector del cultivo de cacao, elaborado en 2008, como el Marco General de Actividades Peligrosas, que cubre otras 17 ocupaciones y que se elaboró en 2012, se han revisado, validado y refundido en un Marco de Actividades Peligrosas (HAF). A este respecto, la Comisión toma nota tanto de la información contenida en el informe de la TAM de la OIT, como de la información comunicada por el Gobierno sobre las diversas medidas necesarias para garantizar la integración del HAF en un instrumento legislativo, en particular su envío al Fiscal General para su revisión e instrucciones, su presentación a las autoridades (Gabinete y Parlamento) para su aprobación, y su conversión en un decreto o reglamento de conformidad con el proyecto de ley revisado sobre la infancia, que se encuentra actualmente en el parlamento para su adopción. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que el HAF se apruebe en un futuro cercano. Pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre los progresos realizados a este respecto, y que transmita una copia del HAF, una vez se haya integrado en la legislación.**

Artículo 7, 2). *Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartados a) y b).* 1. *Impedir la ocupación de 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. La trata en el sector pesquero y en el servicio doméstico.* En relación con sus comentarios anteriores, la CSI observa que el Gobierno debe garantizar la rehabilitación y la inserción social de los niños librados de las peores formas de trabajo infantil.

A este respecto, la Comisión toma nota de la información contenida en el informe de la TAM de la OIT y de la información comunicada por el Gobierno relativa a las medidas adoptadas para combatir la trata de niños, en particular para su explotación en trabajos peligrosos en el sector pesquero y en el servicio doméstico, tales como el establecimiento de refugios para las víctimas de violencia, incluida la violencia doméstica, donde una serie de profesionales internos ayudan a las víctimas a reintegrarse en la sociedad. El Gobierno indica que, en 2021, 660 niños (149 niñas y 511 niños), fueron librados de la trata, también en actividades pesqueras. Se proporcionó a los niños víctimas una serie de servicios de apoyo, tales como alojamiento, alimentos, atención médica, apoyo psicológico, asesoramiento especializado, servicios jurídicos, servicios para la localización de la familia, pruebas para la detección de la COVID-19, etc. La Comisión toma nota además de que dos de los cuatro pilares principales del NPA 2022-2026 son impedir la trata y brindar protección a sus víctimas, a través de diversas medidas para crear mayor conciencia, impulsar el fomento de la capacidad, garantizar la prestación de cuidados a las víctimas de trata, y aumentar las intervenciones para el fortalecimiento de la familia orientadas a las víctimas rescatadas y sus familias. **La Comisión alienta enérgicamente al Gobierno a que siga realizando esfuerzos para impedir que los niños sean víctimas de trata y para librar a los niños víctimas de las peores formas de trabajo infantil y garantizar su rehabilitación y su inserción social. Pide asimismo al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos en términos del número de niños víctimas de trata, desglosados por edad y por género, que han sido librados de la trata y rehabilitados.**

Sistema «trokosi». En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la observación de la CSI, según la cual, si bien el Gobierno ha anunciado que la práctica tradicional del *trokosi* ha sido prohibida por la legislación y, como consecuencia, no existen datos oficiales sobre la misma, esta peligrosa práctica de servidumbre y de servidumbre por deudas persiste, y miles de niños están sufriendo sus consecuencias. La CSI observa que el Gobierno debe garantizar que, en la práctica, no se someta a los niños a ella, y adoptar medidas para controlar en cumplimiento de la legislación en la práctica, a fin de implantar un sistema adecuado de evaluación estadística.

La Comisión toma nota de que tanto el Gobierno como los interlocutores sociales indicaron, durante la TAM de la OIT, que no tienen noticia de que se hayan denunciado casos de *trokosi*. El Gobierno añade en su memoria que la práctica del *trokosi* se ha prohibido en Ghana, y que no existen datos oficiales sobre esta práctica en el país. En relación con esto, la Comisión toma nota de la observación formulada por los representantes de los trabajadores a la TAM de la OIT, según la cual deberían realizarse visitas a las

comunidades *trokosi* con objeto de verificar estas alegaciones a nivel nacional. El Gobierno indica, entretanto, que sigue llevando a cabo campañas de sensibilización a fin de evitar que esta práctica resurja. **La Comisión pide al Gobierno que adopte medidas encaminadas a verificar la prevalencia de la práctica del *trokosi* en el país, también mediante la recopilación de datos sobre esta cuestión. Pide al Gobierno que comunique información sobre los progresos realizados en relación con esto y sobre los resultados obtenidos. Alienta asimismo al Gobierno a seguir adoptando medidas de sensibilización y a comunicar información sobre su impacto a la hora de impedir que las niñas menores de 18 años sean víctimas de esta práctica.**

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión toma nota de que, según la misión de la TAM de la OIT, muchos de los mandantes indicaron la necesidad de mejorar la recopilación de datos y que el Gobierno debería facilitar la producción nacional de estadísticas sobre el trabajo infantil y sus peores formas, teniendo en cuenta que la última encuesta sobre el trabajo infantil se llevó a cabo en 2003. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar la disponibilidad de datos suficientes sobre las peores formas de trabajo infantil en el país, concretamente en lo que respecta a la trata de personas y los trabajos peligrosos, y que comunique información sobre la naturaleza, el alcance y las tendencias de estas peores formas, y sobre el número de niños cubiertos por medidas que dan efecto al Convenio. En la medida de lo posible, esta información debería estar desglosada por edad y por género.**

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

Guatemala

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1990)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

La Comisión toma nota de las observaciones del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF) transmitidas por el Gobierno junto con su memoria.

Artículo 1 del Convenio. Política nacional y aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa en su memoria sobre la adopción por parte del Ministerio de Empleo y Previsión Social del Acuerdo Ministerial núm. 260-2019, de 23 de julio de 2019, que aprueba el procedimiento para la efectiva aplicación del Convenio núm. 138 de la OIT. El Acuerdo dispone que la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora coordinará con la Inspección General del Trabajo lo relativo a la constancia de admisión al empleo para adolescentes, así como las visitas periódicas a diferentes sectores donde exista la posibilidad de que niños y niñas se encuentren en condición de trabajo infantil (artículos 3 y 5 del Acuerdo). La Comisión también toma nota de que la Comisión Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil fue sustituida en 2019 por la Mesa Temática para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil dentro del Gabinete Específico de Desarrollo Social, en la cual participa la Inspección General de Trabajo. La Mesa ha estado abordando la creación de Centros de Atención Integral en Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, el Modelo de Identificación del Riesgo de Trabajo Infantil, y el desarrollo de la Estrategia y el Plan nacional de prevención y erradicación del trabajo infantil y del adolescente trabajador. Los Comités Departamentales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CODEPETIS) continuarán funcionando. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa en su memoria bajo el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) sobre los resultados de la evaluación final de la implementación de la hoja de ruta para hacer de Guatemala un país libre de trabajo infantil y sus peores formas (2016-2020) llevada cabo con representantes de los 21 CODEPETIS. Al respecto, toma nota de que en las conclusiones de la evaluación se destacó: i) la falta de institucionalización de compromisos de la hoja de ruta; ii) la falta de asignación presupuestaria a las entidades a cargo de su cumplimiento, y iii) la falta de involucramiento social en su implementación.

La Comisión toma nota de que en sus observaciones el CACIF señala que el sector empleador participa activamente en la Mesa Temática de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, así como en

los CODEPETIS comprometiéndose con actividades de sensibilización a las empresas. Informan también sobre distintas iniciativas empresariales, particularmente en el sector del agro, dirigidas a prevenir y combatir el trabajo infantil.

Al tiempo que toma nota de todas estas informaciones, la Comisión observa que, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2018 disponible en la página oficial del Instituto Nacional de Estadística, 297 408 niños y 99 071 niñas menores de 14 años se encontraban en situación de trabajo infantil. La Comisión observa también que, entre enero de 2018 a mayo de 2022, la Inspección de Trabajo detectó 136 casos de trabajo infantil durante visitas realizadas a empresas privadas en los distintos departamentos del país.

La Comisión espera que todas las medidas adoptadas, incluido el seguimiento a la hoja de ruta para hacer de Guatemala un país libre de trabajo infantil y sus peores formas contribuirán a eliminar progresivamente el trabajo infantil, y pide al Gobierno que informe al respecto.

Por otra parte, en lo que respecta a la actuación de la Inspección del Trabajo en la lucha contra el trabajo infantil, la Comisión pide al Gobierno que investigue las causas de la notable diferencia entre los casos de trabajo infantil detectados en visitas a empresas y el elevado número de niños y niñas menores de 14 años que se encontrarían en situación de trabajo infantil, según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos de 2018. La Comisión estima que esto permitiría identificar las medidas que podrían tomarse para fortalecer las capacidades de la inspección de trabajo en materia de lucha contra el trabajo infantil, incluyendo en el ámbito de la economía informal. La Comisión pide también al Gobierno que envíe información estadística actualizada sobre la naturaleza y alcance del trabajo infantil.

Artículo 2, párrafos 1 y 3. Edad mínima de admisión al empleo. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa que en seguimiento a las recomendaciones efectuadas, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ha elaborado una nueva propuesta de reglamento sobre levantamiento y transporte corporal de cargas que derogará el Acuerdo núm. 885 de 1990 que dispone que a partir de los 13 años de edad los niños y niñas podrán realizar labores de levantamiento, transporte o desplazamiento de cargas adaptadas a su edad, siempre que no se perjudique su desarrollo o se comprometa su salud y/o seguridad. **La Comisión toma buena nota de esta información y confía en que el nuevo reglamento sobre levantamiento y transporte corporal de cargas que se adopte armonizará la edad mínima para dicha ocupación con la establecida en el Código del Trabajo y Ley de Protección Integral de la Niñez (14 años).**

Artículo 3, párrafo 1. Edad mínima de admisión a trabajos peligrosos. En relación con la necesidad de revisar el artículo 148, a) del Código del Trabajo (según el cual la edad mínima para trabajos peligrosos se determina por los reglamentos de la respectiva ocupación o la inspección de trabajo) a fin de que fije la edad mínima general de 18 años para todos los tipos de trabajo peligrosos de conformidad con el Acuerdo Gubernativo núm. 250-2006, el Gobierno indica que la iniciativa de ley para reformar el Código del Trabajo en este sentido aún está pendiente de discusión en el Congreso. **La Comisión confía en que la indicada reforma será adoptada sin demora con miras a asegurar que el Código del Trabajo fije en 18 años la edad mínima para realizar trabajos peligrosos, en concordancia con el Acuerdo núm. 250-2006.**

Artículo 6. Edad mínima para trabajo efectuado en programas de enseñanza o formación. **La Comisión confía en que la anunciada revisión del Código del Trabajo fijará la edad mínima para admisión al trabajo efectuado en programas de enseñanza o formación en 14 años, conforme lo determina el Convenio.**

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)

Comentario anterior

Artículo 3, a) y 7, 1) del Convenio. Peores formas de trabajo infantil y sanciones. Venta y trata de niños con fines de explotación sexual. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que en el marco del Plan Estratégico del Ministerio Público 2019-2023 se han realizado actividades para fortalecer las capacidades de fiscales para realizar una efectiva investigación y persecución penal de los autores de

la trata de niños. También se implementó la Mesa técnica interinstitucional para la investigación y persecución penal, en materia de trata de personas, de agresores provenientes del extranjero. Se ha capacitado además al personal de la policía en materia de protección de niños y adolescentes en contextos migratorios, y en particular en casos de niños sustraídos.

La Comisión toma nota de que en el periodo comprendido entre enero de 2018 a mayo de 2022 se registraron y se encuentran en proceso de investigación 120 casos de trata de personas, que involucran a menores de 18 años. Dentro del mismo periodo, la Fiscalía presentó acusaciones contra 93 personas por el delito de trata de menores de edad (artículo 202 ter del Código Penal reformado por la Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas de 2009) y se dictaron 14 sentencias condenatorias. La Comisión toma nota también con *interés* de la creación de nuevos juzgados de primera instancia y tribunales especializados en delitos de trata de personas en ocho departamentos con alta incidencia de casos de trata de personas con fines de explotación sexual (Suchitepéquez, Retalhuleu, Sololá, Quiché, Totonicapán, Huehuetenango, San Marcos y Quetzaltenango).

La Comisión alienta al Gobierno a seguir tomando medidas para reforzar las capacidades de los órganos encargados de la aplicación de la ley con el fin de garantizar investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos eficaces a autores de trata de niños y niñas menores de 18 años con fines de explotación sexual. Pide al Gobierno que proporcione información sobre: 1) el funcionamiento de los tribunales recientemente creados, y 2) el número de investigaciones, enjuiciamientos y condenas bajo el artículo 202 ter del Código Penal en relación con casos de trata personas menores de 18 años con fines de explotación sexual.

Trabajo forzoso de niños. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en el periodo comprendido entre enero de 2018 a abril de 2022, un total de 340 menores de 18 años fueron localizados en situación de explotación laboral, mendicidad y trabajos forzoso. Dentro del mismo periodo de tiempo se dictaron seis sentencias por el delito de trata de niños con fines de explotación laboral, de las cuales dos fueron de carácter absolutorio. Por otra parte, la Comisión toma nota de que la Policía Nacional realiza operativos en conjunto con el Ministerio de Trabajo con el fin de contrarrestar el trabajo forzoso de menores en tiendas y tortillerías. ***La Comisión pide al Gobierno que continúe tomando las medidas necesarias para identificar, procesar y sancionar a los responsables de someter a niños y niñas a situaciones de trabajo forzoso, incluyendo la mendicidad, y que informe al respecto.***

Artículo 7, 2). Medidas eficaces 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 de trabajo y garantizar su rehabilitación e inserción social. Venta y trata de niños, y explotación sexual comercial. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, como parte de la ejecución del Plan nacional para la prevención de los delitos de violencia sexual, explotación y trata de personas se logró sensibilizar e informar a un total de 270 882 niños, niñas y adolescentes. Entre enero de 2018 y mayo de 2022 la Secretaría de Bienestar Social ha llevado a cabo 252 talleres de prevención para combatir la explotación sexual comercial de menores, que ha incluido a participantes de comunidades indígenas. La Comisión toma nota también de que el Gobierno indica que nuevas instituciones se han integrado a la Mesa nacional de prevención y protección de niños, niñas y adolescentes contra la explotación sexual en las actividades relacionadas con viajes y turismo, creada en 2013, incluyendo asociaciones de hoteleros y la Asociación Guatemalteca de Líneas Aéreas. Hasta la fecha se han adherido además 3 692 empresas al Código de Conducta para prevenir y proteger a los niños, niñas y adolescentes contra la explotación sexual en los viajes y turismo. También desde 2017 se ha implementado la campaña nacional «protegiendo nuestro mayor tesoro» contra la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes en actividades relacionadas con el turismo.

La Comisión toma nota finalmente que, entre enero de 2018 y marzo 2022 se rescataron a 99 jóvenes menores de 18 años víctimas de explotación sexual comercial y a 13 personas víctimas de la pornografía infantil. Dentro del periodo 2020-2021 se atendió y se otorgó protección en albergues a

150 niños, niñas y adolescentes víctimas de trata de personas lo cual incluyó atención psicológica, médica, legal, pedagógica y de trabajo social.

La Comisión alienta al Gobierno a seguir tomando las medidas necesarias para impedir la venta y la trata de niños y la explotación sexual comercial infantil, así como para liberar, rehabilitar y reintegrar a los niños y niñas víctimas de estas peores formas de trabajo infantil. Al respecto, pide al Gobierno que continúe transmitiendo informaciones sobre los programas de asistencia directa a los niños y niñas víctimas de la trata de personas y la explotación sexual comercial que han sido ejecutados y sus resultados, especificando el número de víctimas que han sido rehabilitadas e insertados socialmente.

Artículo 8. Cooperación internacional. Trata de niños. La Comisión toma nota de la actualización del Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la Repatriación de Víctimas de Trata de Personas, el cual tiene dos rutas: el procedimiento de repatriación de personas guatemaltecas, posible víctimas o víctimas de trata de personas en el extranjero; y el procedimiento de repatriación de personas extranjeras posibles víctimas o víctimas de trata de personas identificadas en Guatemala. En el marco de dicho protocolo se ha repatriado a 34 niños, niñas y adolescentes víctimas de trata de personas. **La Comisión alienta al Gobierno a que continúe tomando medidas para repatriar a niños y niñas víctimas de la trata de personas, tanto desde Guatemala hacia su país de origen como desde el extranjero hacia Guatemala, y le pide que continúe informando sobre el número de niños y niñas que ya han sido repatriados. Pide al Gobierno también que transmita informaciones sobre las medidas adoptadas en el marco de la cooperación internacional para prevenir la trata de personas menores de 18 años.**

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

Guinea

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2003)

Comentario anterior

Artículo 2, párrafo 1. Ámbito de aplicación e inspección del trabajo. Tras sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria según la cual se ha aprobado el Decreto D/2022/0265/PRG/SGG sobre la reglamentación de las competencias y la organización de la inspección general del trabajo. Además, el Gobierno indica que los 152 agentes activos en la inspección del trabajo han realizado visitas de inspección, centradas principalmente en las zonas urbanas, y que en 2022 se llevó a cabo una misión de control sistemático, dirigida por la inspección general del trabajo y en la que participaron la Dirección General de Trabajo, la Dirección Nacional de Trabajo, Empleo y Legislación Social, el Servicio de Medicina del Trabajo, la Caja Nacional de la Seguridad Social, así como la Agencia Guineana para la Promoción del Empleo.

A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que se están formulando propuestas para la aplicación de las disposiciones del artículo 513.5 del Código del Trabajo con miras a garantizar el mantenimiento de los recursos humanos, financieros y materiales necesarios para el ejercicio del mandato de la inspección del trabajo.

La Comisión toma nota de que el Gobierno llevará a cabo próximamente un curso de formación para inspectores y controladores del trabajo sobre la lucha contra el trabajo infantil y sus peores formas, con el apoyo técnico y financiero del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. **La Comisión alienta encarecidamente al Gobierno a que siga reforzando las capacidades de la inspección del trabajo para que pueda garantizar un adecuado control y la detección de niños ocupados en trabajo infantil. En esta línea, solicita asimismo al Gobierno que proporcione información sobre la ejecución en la práctica de las inspecciones llevadas a cabo por los inspectores del trabajo en materia de control del trabajo infantil, y que transmita asimismo información sobre el número de violaciones registradas y extractos de los informes de los inspectores del trabajo.**

Artículo 2, párrafo 3. Edad de finalización de la escolaridad obligatoria. La Comisión toma nota de la adopción del nuevo Código de la Infancia, de 2019. La Comisión toma nota con **satisfacción** de que el Gobierno indica que en el artículo 39 del nuevo Código de la Infancia, de 2019, se establece que el niño tiene el deber de asistir a la escuela obligatoriamente hasta los 16 años y que en el artículo 921 no se permite emplear a un niño sujeto a la escolaridad obligatoria en horario escolar. En el artículo 920 también se dispone que emplear a un niño durante el horario escolar se castiga con una multa de 500 000 a 1 000 000 de francos guineanos. **La Comisión anima al Gobierno a tomar medidas para hacer cumplir en la práctica la edad de finalización de la escolaridad, fijada en 16 años.**

Artículo 7, párrafo 1. Edad mínima de admisión a trabajos ligeros. La Comisión toma nota de que en el artículo 932 del nuevo Código de la Infancia, de 2019, se establece una edad de admisión a determinados trabajos ligeros de 12 años, al igual que en los artículos 5 a 7 de la Orden núm. 2791/MTASE/DNTLS/96 sobre el trabajo infantil. A este respecto, la Comisión recuerda una vez más que, en virtud del *artículo 7, párrafo 1*, del Convenio, la legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas a partir de los 13 años de edad en trabajos ligeros, a condición de que estos: *a)* no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo, y *b)* no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben. **La Comisión insta de nuevo al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que la edad mínima de admisión a trabajos ligeros prevista en la legislación sea de 13 años y, a tal efecto, a que introduzca las modificaciones oportunas en el artículo 932 del Código de la Infancia y en los artículos 5 a 7 de la Orden núm. 2791/MTASE/DNTLS/96 sobre el trabajo infantil.**

Artículo 7, párrafo 3. Determinación de las actividades que constituyen trabajos ligeros y del número de horas y las condiciones de empleo en trabajos ligeros. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que en el artículo 19 del proyecto de ley, en el que se prescribirán el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo el empleo o trabajo ligero, se establece que para los niños de entre 11 y 14 años «el número de horas de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias y las actividades deberán realizarse entre las 8 y las 21 horas. Cada cuatro horas deberá concederse un descanso ininterrumpido de media hora». La Comisión puntualiza que un trabajo de hasta ocho horas diarias, sea cual sea el trabajo realizado y las condiciones en que se realice, no puede constituir un «trabajo ligero».

La Comisión observa que en el artículo 929 del Código de la Infancia, de 2019, se designan las cargas máximas permitidas para los trabajadores menores de 18 años, sin indicar el número de horas ni las condiciones de empleo o trabajo de los niños. Además, la Comisión observa de nuevo que el Gobierno no hace alusión a la modificación del artículo 19 del proyecto de ley. **La Comisión pide al Gobierno que, al enmendar la sección 19, garantice que el número de horas y las condiciones de empleo en las que pueden trabajar los niños mayores de 13 años sean conformes con los requisitos del Convenio en materia de trabajo ligero. Solicita al Gobierno que informe 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: 2003)

Comentario anterior

Artículos 3, a), y 7, 1) del Convenio. Peores formas de trabajo infantil y sanciones. Venta y trata de niños. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información contenida en la memoria del Gobierno según la cual la aplicación efectiva de la legislación está garantizada por la inspección general del trabajo, que realiza inspecciones y controles en los lugares de trabajo.

Asimismo, la Comisión toma nota de que, según las estadísticas disponibles de la Oficina de Protección de Género, la Infancia y las Costumbres (OPROGEM), en 2021 se identificó a 6 niños víctimas de trata, de los cuales 2 eran niñas y 4, varones.

Sin embargo, la Comisión observa la falta de información sobre el número de investigaciones, enjuiciamientos, condenas y sanciones penales por el delito de trata de personas menores de 18 años. **La Comisión insta de nuevo al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar la aplicación efectiva de los artículos del Código Penal relativos a la venta y la trata de niños. La Comisión reitera su petición al Gobierno de que proporcione información detallada, incluyendo el número de niños víctimas de trata, así como el número y la naturaleza de las condenas y las sanciones penales impuestas.**

Artículos 3, d), y 4, 1) y 3). **Determinación y revisión de la lista de los tipos de trabajos peligrosos.** En consonancia con sus comentarios anteriores, la Comisión observa que el Gobierno indica en su memoria que en los artículos 918 y 925 del nuevo Código del Niño, de 2019, se refieren a los tipos de trabajos prohibidos para los niños. La Comisión observa con **interés** que en estas disposiciones se prohíben varios tipos de trabajos peligrosos para los menores de 18 años, entre los que se encuentran: i) la manipulación y el uso de materiales explosivos, irritantes, corrosivos o venenosos; ii) el trabajo en mataderos, plantas de despiece, triperías o curtidurías, y la supervisión continua del ganado; iii) la extracción de minerales estériles, materiales y desechos en minas y canteras, así como el trabajo en obras de explanación de terrenos, y iv) todo trabajo realizado en horario nocturno. La Comisión toma nota de que el empleo de niños en trabajos peligrosos es punible en virtud de los artículos 918 y 928. **La Comisión pide al Gobierno que vele por la aplicación en la práctica de los artículos 918 y 928 del Código del Niño, relativos a las sanciones. Solicita al Gobierno que aporte información sobre el número y la naturaleza de las infracciones denunciadas y las sanciones impuestas en los casos de niños que realizan trabajos peligrosos.**

Artículo 5. **Mecanismos de vigilancia y aplicación del Convenio en la práctica. Trabajos peligrosos.** En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que en la memoria del Gobierno se señala que se han llevado a cabo actividades de formación y se han asignado recursos para reforzar las capacidades de la OPROGEM y la División para la Lucha contra la Trata de Personas, en el seno de la Oficina Central para la Lucha contra la Delincuencia Organizada (OCLCO).

La Comisión observa que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en las observaciones finales que formuló en marzo de 2020, expresó su preocupación por el gran número de niñas y niños que son explotados en actividades económicas, incluso en condiciones peligrosas (E/C.12/GIN/CO/1, párrafo 29). **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas con el fin de reforzar las capacidades de la OCLCO y la OPROGEM para vigilar y combatir el trabajo infantil peligroso.**

Artículo 7, 2). **Medidas efectivas y adoptadas en un plazo determinado. Apartados a) y e).** **Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil y tener en cuenta la situación particular de las niñas. Asegurar el acceso a la enseñanza básica gratuita.** En consonancia con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la educación es una prioridad y que se han aplicado medidas para mejorar el sistema educativo, como la contratación y la formación de profesores, la introducción de un incentivo por distancia para los profesores y la garantía de una enseñanza gratuita. Además, se han ofrecido incentivos para fomentar la participación de las niñas en la educación.

La Comisión toma nota de la política nacional de alfabetización y educación no formal, adoptada en 2018. La Dirección Nacional de alfabetización, educación no formal y promoción de las lenguas nacionales organizó un taller dirigido a validar un documento estratégico para la aplicación del programa de alfabetización de 2 millones de jóvenes y adultos de entonces a 2020.

Asimismo, la Comisión toma nota de la elaboración de un plan sectorial de educación y formación denominado Programa Decenal de Educación para Guinea 2020-2029. La evaluación de la situación actual del programa revela que actualmente solo dos tercios de los jóvenes siguen seis años de escolarización y que, según las últimas estadísticas disponibles, en el periodo 2019-2020 la tasa de escolarización en primaria era del 78,4 por ciento en el caso de las niñas y del 93,3 por ciento en el de los niños, y la tasa de finalización de la secundaria era del 16,8 por ciento en el caso de las niñas y del 28,5 por ciento en el de los niños. **La Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos por mejorar el funcionamiento del**

sistema educativo en el país. En este sentido, solicita al Gobierno que tome medidas para aumentar las tasas de matriculación, asistencia y finalización de la enseñanza primaria y secundaria, prestando especial atención a la situación de las niñas. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos, y que aporte también estadísticas sobre las tasas de matriculación y de finalización de estudios.

Apartado b). 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. Mendicidad, niños talibés y niños que trabajan en las minas. La Comisión observó, a partir de la información contenida en la memoria anterior del Gobierno, que la mendicidad infantil sigue siendo un problema notable en Guinea. Además, señala que en los artículos 909 a 911 del nuevo Código del Niño se prohíbe la mendicidad infantil y que las personas que utilizan a los niños para cometer infracciones relacionadas con esta se castigan con penas de prisión. Sin embargo, **lamenta** tomar nota de que, según la información proporcionada por el Gobierno en su memoria, no se han adoptado medidas con respecto a los niños sometidos a mendicidad forzosa, aunque indica que se están estudiando algunas medidas.

A este respecto, la Comisión observa, a partir de las recomendaciones del Comité de los Derechos del Niño formuladas en sus observaciones finales sobre el informe inicial de Guinea, de febrero de 2019, que el trabajo infantil, incluidas sus peores formas, seguía afectando a un gran número de menores, e insta al Gobierno a que combata la explotación económica de los niños, incluidos los que trabajan en las minas y mendigan en las calles, en particular los niños *talibés* (CRC/C/GIN/CO/3-6, párrafo 42). **La Comisión insta encarecidamente al Gobierno de nuevo a que adopte las medidas necesarias en un plazo determinado para retirar a los niños menores de 18 años de la mendicidad, y a que transmita información al respecto. Alienta nuevamente al Gobierno a que instaure un programa con plazos definidos para garantizar que se rehabilite e inserte socialmente a los niños mendigos menores de 18 años, incluidos los niños talibés. También pide al Gobierno que aporte información sobre las medidas tomadas en relación con la situación de los niños que realizan actividades mineras.**

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

Guinea-Bissau

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2009)

Comentario anterior: [solicitud directa](#)

El artículo 1 del Convenio y su aplicación en la práctica. Política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo infantil. Siguiendo sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria de que se ha elaborado una política nacional de protección de la infancia, pero que todavía está en proceso de consulta pública. Además, el Gobierno indica que ha elaborado, en colaboración con el UNICEF, «un instrumento de trabajo» con el fin de abolir la práctica del trabajo infantil, que se está ultimando.

El Gobierno señala además que no dispone de información sobre la aplicación efectiva del Convenio porque el trabajo infantil no está extendido en el país y los niños generalmente aprenden la práctica de ciertas actividades o sus oficios en el seno de sus familias. A este respecto, la Comisión observa con **interés** que, según las últimas estadísticas de la Encuesta de Indicadores Múltiples por Conglomerados (MICS) recopiladas por Guinea-Bissau con el apoyo del UNICEF, la incidencia del trabajo infantil parece haber disminuido del 57 por ciento en 2010 al 51,1 por ciento en 2014 y al 17,2 por ciento en 2018-2019. **La Comisión alienta al Gobierno a continuar sus esfuerzos para eliminar el trabajo infantil en el país y agradecería que facilitara información sobre las medidas adoptadas que han permitido reducir el trabajo infantil entre 2010 y 2019. Asimismo, pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar la adopción de la política nacional de protección de la infancia y el instrumento de trabajo para abolir la práctica del trabajo infantil en un futuro próximo, y que proporcione información sobre los progresos realizados en este sentido, así como sobre su aplicación, una vez adoptados. Por último, la Comisión pide**

al Gobierno que siga proporcionando información sobre la aplicación del Convenio, incluyendo estadísticas sobre el empleo de niños y jóvenes, extractos de los informes de inspección e información sobre el número y la naturaleza de los delitos detectados en los que están implicados niños y jóvenes.

Artículo 2, 1) del Convenio. Ámbito de aplicación. Niños en el trabajo doméstico. La Comisión toma nota de la información del Gobierno de que la última información estadística disponible en el Informe sobre la situación de los trabajadores domésticos en Guinea-Bissau, publicado por la Asociación Nacional para la Protección de los Trabajadores Domésticos en junio de 2020, indica que 7 438 trabajadores domésticos estaban registrados en el país. El Gobierno indica además que, en Guinea-Bissau, el 35 por ciento de los niños que trabajan como empleados domésticos tienen 12, 13 y 14 años. A este respecto, el Gobierno señala que el nuevo Código del Trabajo, promulgado en julio de 2022, contiene disposiciones relativas al trabajo doméstico, incluidas las relativas a la edad mínima de admisión, que ahora es de 16 años, así como las condiciones del contrato de trabajo doméstico, las condiciones de remuneración, el horario de trabajo y los límites de la jornada laboral (pausas para comer y descanso semanal), las vacaciones y las disposiciones relativas a la salud y la seguridad en el trabajo (artículos 287 a 300). **Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que adopte medidas para garantizar la aplicación efectiva del nuevo Código del Trabajo a fin de asegurar que los niños menores de 16 años no se dediquen al trabajo doméstico. Solicita al Gobierno que facilite información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos, en particular en lo que se refiere al número de casos de niños menores de 16 años dedicados al trabajo doméstico identificados, así como a las sanciones impuestas en caso de infracción.**

Artículo 2, 2). Aumentar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo. La Comisión toma nota de que el artículo 347 del nuevo Código del Trabajo, promulgado en julio de 2022, establece la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en 16 años. Sin embargo, la Comisión observa que, en el momento de la ratificación del Convenio, Guinea-Bissau declaró que se había establecido en 14 años la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo. **La Comisión pide al Gobierno que considere la posibilidad de notificar al Director General de la OIT, mediante una nueva declaración en el sentido del párrafo 2 del artículo 2 del Convenio, que la edad mínima especificada en la ratificación del Convenio se ha elevado a 16 años.**

Artículo 2, 3). Edad en la que finaliza la enseñanza obligatoria. La Comisión observa de nuevo que, según los artículos 12 y 13 de la Ley núm. 4/2011 sobre educación, la edad en que cesa la enseñanza obligatoria es de 14 años. La Comisión observa que, dado que el nuevo Código del Trabajo establece una edad mínima para trabajar de 16 años, parece que la edad de finalización de la educación obligatoria no coincide con ella. La Comisión observa que si la escolaridad obligatoria termina antes de que los niños puedan trabajar legalmente, deja abierta la posibilidad de que se recurra a la explotación económica de los niños ([Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 371). **Por ello, la Comisión anima al Gobierno a considerar la posibilidad de elevar la edad de terminación de la escolaridad obligatoria para que coincida con la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.**

Artículo 3, 1) y 2). Edad mínima de admisión a trabajos peligrosos y determinación de los tipos de empleo o de trabajo peligroso. De acuerdo con sus observaciones anteriores, la Comisión tomó nota de que el apartado 1 del artículo 355 del nuevo Código del Trabajo establece que está prohibido el trabajo que, por su naturaleza o riesgos potenciales o por las condiciones en que se realiza, pueda perjudicar el desarrollo físico o mental de los niños menores de 18 años. La Comisión señala además que, según el artículo 355, 2) los menores de 18 años tienen prohibido trabajar en teatros, cines, cabarets, discotecas y establecimientos similares, así como comerciar con productos farmacéuticos, bebidas alcohólicas y tabaco o venderlos puerta a puerta. El Gobierno indica, sin embargo, que no se ha elaborado ninguna lista de tipos de trabajo peligroso. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para que se elabore la lista de tipos de trabajos peligrosos prohibidos para los menores de 18 años, previa consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas, y que se adopte en un futuro próximo. Pide además al Gobierno que facilite información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 6. Aprendizaje. La Comisión observa que el artículo 350 del nuevo Código del Trabajo permite trabajar a un menor de 16 años que no haya completado la escolaridad obligatoria si se cumplen las siguientes condiciones prescritas de forma acumulativa: i) que reciba una educación o formación que le confiera la escolaridad obligatoria y la formación profesional; ii) que, en el caso de un contrato de trabajo de duración determinada, la duración del contrato no sea inferior a la duración total de la formación, si el empresario asume la responsabilidad del proceso de formación; iii) que el periodo normal de trabajo incluya una parte reservada a la formación, y iv) que el horario de trabajo permita la participación en los programas de educación y formación. La Comisión observa, a este respecto, que este artículo parece referirse a los casos de aprendizaje dentro de una empresa, pero que no se establece una edad mínima a este respecto. La Comisión recuerda que, según el *artículo 6* del Convenio, la edad mínima de acceso a la formación profesional es de 14 años. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que la edad mínima de acceso al aprendizaje sea de 14 años, como exige el artículo 6 del Convenio, y que facilite 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: 2008)

Comentario anterior

Artículo 3 del Convenio. Las peores formas de trabajo infantil. Apartado a). Todas las formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud. 1. La venta y la trata de niños. Con respecto a la solicitud de información por parte de la Comisión sobre la aplicación en la práctica de la Ley núm. 12/2011 sobre prevención y lucha contra la trata de personas, especialmente de mujeres y niños (Ley contra la Trata), el Gobierno afirma en su memoria que no dispone de información al respecto, ya que el Tribunal de Menores no ha recibido ninguna denuncia sobre las peores formas de trabajo infantil. Además, la Comisión toma nota con **preocupación** de que, en su memoria en virtud del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Gobierno afirma que se han iniciado dos investigaciones sobre casos de trata de personas, pero que no se ha incoado ningún enjuiciamiento ni se han dictado sentencias. **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que se asegure de que se investigue y se persiga a los implicados en la trata de niños y se les impongan penas suficientemente efectivas y disuasorias. La Comisión reitera su petición al Gobierno para que facilite información sobre el número de investigaciones y enjuiciamientos iniciados, así como de condenas y sanciones penales impuestas por el delito de trata de menores de 18 años en virtud de la Ley contra la Trata.**

Apartado b). La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas. Tras sus comentarios anteriores, la Comisión **lamentaba** tomar nota de la indicación del Gobierno de que no dispone de información sobre las medidas adoptadas o previstas para garantizar que se prohíba la utilización, por parte de un cliente, de un niño de entre 16 y 18 años con fines de prostitución. La Comisión recuerda que *el artículo 3, b)* del Convenio prohíbe no solo el reclutamiento o la oferta de niños, sino también la utilización de un menor de 18 años para la prostitución. **La Comisión insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar que se prohíba la utilización de niños de entre 16 y 18 años en la prostitución, y a que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Apartado, d) y artículo 4, 1). Trabajo peligroso y determinación de los trabajos peligrosos. En cuanto a la adopción de la lista de tipos de trabajos peligrosos en los que no se puede emplear a menores de 18 años, la Comisión se remite a sus comentarios detallados en el contexto del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).

Artículo 7, párrafo 2. Medidas efectivas adoptadas en un plazo determinado. Apartado b). Ayuda directa para sacar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y garantizar su rehabilitación e integración social. Trata de niños para trabajos forzados y mendicidad. La Comisión **lamentaba** tomar nota de la indicación del Gobierno de que no dispone de información sobre los niños, en particular los *talibés*, que son víctimas de trata para trabajos forzados y mendicidad. Sin embargo, la Comisión toma nota de

que, en su memoria presentada en virtud del Convenio núm. 29, el Gobierno señala que se ha prestado apoyo para el retorno de 164 y 78 niños *talibés* desde el Senegal en 2021 y 2022, respectivamente. Según la citada memoria, las víctimas de la trata reciben una asistencia múltiple, que incluye, entre otras cosas, asistencia psicosocial, alimentaria y médica, atendiendo siempre a las ocho etapas siguientes: 1) identificación de la víctima; 2) atención de urgencia/alojamiento de la víctima; 3) estudio de la situación personal de la víctima; 4) evaluación de su situación familiar y de su entorno social; 5) alternativas posibles para dejar a la víctima bajo la protección de otras personas ajenas a su familia; 6) reinserción social y profesional; 7) seguimiento tras el regreso del niño a su familia o comunidad, y 8) apoyo al desarrollo de las capacidades socioeconómicas de la familia y la comunidad. Estos servicios son prestados por diversos agentes, cada uno con su propia función, como los trabajadores sociales, la policía, los trabajadores comunitarios, los centros de acogida y los interlocutores sociales. **La Comisión pide al Gobierno que siga adoptando medidas eficaces y con plazos determinados para retirar a los menores de 18 años, y en particular a los varones, de las situaciones de trata de personas con fines de trabajo forzoso u obligatorio, como la mendicidad, y a que garantice su rehabilitación e integración social. Pide al Gobierno que proporcione información sobre los resultados obtenidos, en particular en lo que respecta al número de niños, talibés o no, retirados de la trata y posteriormente rehabilitados e integrados socialmente a través de las ocho etapas de asistencia a las víctimas.**

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

Guyana

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1998)

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 del Convenio. Política nacional para la eliminación del trabajo infantil, la inspección del trabajo y su aplicación en la práctica. Desde hace varios años, la Comisión ha instado al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para adoptar una política nacional para la eliminación del trabajo infantil y a que proporcione información sobre las medidas adoptadas en este sentido. La Comisión toma nota con **satisfacción** de la aprobación, en 2019, de la Política Nacional de Trabajo Infantil, que abarca tanto la economía formal como la informal, y del Plan de acción nacional para la erradicación del trabajo infantil (2019-2025), como se indica en la memoria del Gobierno. El objetivo de la Política Nacional de Trabajo Infantil es proporcionar un entorno propicio que fomente y permita la coordinación, la colaboración y la cooperación de todas las partes interesadas (incluidos los sectores de la protección infantil, la educación y la salud), para prevenir y eliminar eficazmente el trabajo infantil en todas sus formas. El Plan de Acción Nacional tiene una triple dimensión (preventiva, de protección y de rehabilitación) y se centra en diez cuestiones estratégicas: 1) aumentar la sensibilización pública; 2) promover el compromiso civil y la participación de los niños; 3) ampliar el acceso a la educación; 4) garantizar la seguridad de las familias en riesgo; 5) reforzar la legislación; 6) garantizar la rehabilitación de los niños retirados del trabajo infantil; 7) crear capacidades para combatir el trabajo infantil; 8) poner en marcha un sistema de información sobre la gestión de los niños; 9) garantizar recursos adecuados, y 10) reforzar el liderazgo y la coordinación de una respuesta multisectorial. La Comisión toma nota de que se creará un comité nacional de prevención y erradicación del trabajo infantil y una unidad de inspección del trabajo infantil para garantizar la aplicación del Plan de Acción Nacional. A este respecto, la unidad de inspección del trabajo infantil debería llevar a cabo una investigación, una inspección y un seguimiento regulares del trabajo infantil en colaboración con otros actores. La Comisión también toma nota de que el Gobierno indica que, en 2020, el Ministerio de Trabajo restableció el Comité directivo nacional sobre el trabajo infantil, que cuenta con representantes de diferentes ministerios, del Organismo de protección del niño, las asociaciones de mineros y del sector privado. La Comisión toma nota además de que, según la información contenida en el Plan de Acción Nacional, en 2014, el 18 por ciento de los niños de edades comprendidas entre 5 y 17 años realizaban actividades de trabajo infantil y el 13 por ciento trabajaba en condiciones peligrosas. **La Comisión alienta al Gobierno a que siga adoptando medidas para la eliminación efectiva del trabajo infantil, incluido el trabajo infantil peligroso, en el marco de la Política Nacional de Trabajo Infantil y del Plan de Acción Nacional 2019-2025, y a que facilite información sobre los resultados obtenidos. A este**

respecto, la Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre los progresos realizados para la creación y posterior funcionamiento de la Inspección del Trabajo Infantil. Por último, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información estadística actualizada sobre el empleo de niños y jóvenes menores de 15 años en el país.

Artículo 3, 1) y 2). Lista de trabajos peligrosos. En respuesta a la solicitud de información de la Comisión sobre la revisión de la lista de trabajos peligrosos, el Gobierno indica que esta cuestión sigue siendo objeto de examen por el Comité Nacional Tripartito. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre los progresos realizados en la revisión de la lista de trabajos peligrosos prohibidos para los niños menores de 18 años y a que proporcione una copia de la nueva lista una vez adoptada.**

Artículo 3, 3). Autorización para trabajar en empleos peligrosos a partir de los 16 años. Durante varios años, la Comisión ha observado que el artículo 6, b) de la Ley sobre el Empleo de los Jóvenes y Niños (capítulo 99:01) autoriza al Ministro a reglamentar el empleo de niños entre las edades de 16 y 18 años en trabajos peligrosos. Recordando que el artículo 3, 3) del Convenio 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, la Comisión instó al Gobierno a poner la Ley de Empleo de Jóvenes y Niños en conformidad con el Convenio. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, en consonancia con el objetivo estratégico del Plan de Acción Nacional de fortalecer la legislación nacional sobre el trabajo infantil, el Gobierno enviará la Ley de Empleo de Jóvenes y Niños al Comité directivo nacional sobre el trabajo infantil para su examen y adopción de medidas. **La Comisión espera firmemente que el Comité directivo nacional sobre el trabajo infantil adopte las medidas necesarias para poner la Ley de Empleo de Jóvenes y Niños de conformidad con el Convenio y pide al Gobierno que proporcione una copia de las enmiendas a la Ley una vez que se hayan finalizado.**

Artículo 9, 3). Establecimiento de registros. La Comisión tomó nota anteriormente de que el artículo 86, a) de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, capítulo 99:06, establece la obligación de los empleadores de empresas industriales de llevar registros de todos los empleados menores de 18 años y pidió al Gobierno que indicara la legislación que establece la misma obligación para los empleadores de empresas no industriales. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, si bien el artículo 86, a) de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo solo se refiere a las empresas industriales, la práctica del Ministerio de Trabajo es llevar y tener en el registro general los datos de las personas menores de 18 años empleadas fuera de dichas empresas. Tomando nota de la práctica del Ministerio de Trabajo, la Comisión recuerda que, de acuerdo con el artículo 9, 3) del Convenio, la legislación nacional o la autoridad competente deberán prescribir los registros u otros documentos que el empleador deberá llevar y tener a disposición de la autoridad competente, de las personas menores de 18 años empleadas por él o que trabajen para él. Estos registros o documentos deberán contener el nombre y apellidos y la edad o fecha de nacimiento, debidamente certificados siempre que sea posible, de todas las personas menores de 18 años empleadas por él o que trabajen para él. **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se adopte una legislación o una reglamentación nacional que garantice que todos los empleadores de empresas no industriales estén obligados a llevar registros de todas las personas menores de 18 años que trabajan para ellos, de conformidad con el artículo 9, 3) del Convenio y con la práctica indicada.**

La Comisión recuerda que el Gobierno puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT en relación con las cuestiones planteadas en esta observación.

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

Indonesia

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1999)

Comentario anterior

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 sobre el trabajo infantil en Indonesia de 2009, había aproximadamente 1,76 millones de niños ocupados en trabajo infantil en Indonesia. Instó

al Gobierno a que redoblara sus esfuerzos para garantizar la eliminación del trabajo infantil y a que proporcionara información sobre las medidas adoptadas a este respecto.

La Comisión toma nota de la información detallada proporcionada por el Gobierno en su memoria relativa a las diversas medidas adoptadas para eliminar el trabajo infantil. Estas medidas comprenden: i) realizar actividades de sensibilización encaminadas a prevenir y reducir el trabajo infantil; ii) difundir la hoja de ruta de Indonesia Libre de Trabajo Infantil, libros de bolsillo y folletos a 20 empresas, organismos e instituciones pertinentes; iii) alentar al sector privado a contribuir a la prevención del trabajo infantil a través de fondos de responsabilidad social empresarial; iv) prestar asistencia empresarial a los padres de niños vulnerables al trabajo infantil; v) elaborar directrices nacionales para la eliminación del trabajo infantil basado en la comunidad en las aldeas y distritos en colaboración con ONG; vi) preparar normas regionales para la eliminación del trabajo infantil, y vii) examinar la hoja de ruta de Indonesia Libre de Trabajo Infantil en 2022, y emprender una estrecha colaboración con los ministerios y organismos conexos para lograr el ODS 8,7 de eliminar el trabajo infantil de aquí a 2030. Además, se han adoptado varias medidas encaminadas a garantizar la educación de los niños, en particular los niños provenientes de familias desamparadas, y de zonas alejadas y desfavorecidas, a través del programa «Smart Indonesia» (para impedir que los niños abandonen la escuela) y de la Estrategia Nacional para Gestionar a los Niños No Escolarizados, e introduciendo asimismo una educación alternativa a través de la creación y de la distribución equitativa de unidades de educación no formal en zonas alejadas y desfavorecidas. Además, se ha establecido un sistema de información sobre la educación/el desarrollo basado en la comunidad para identificar a los niños no escolarizados.

El Gobierno se refiere asimismo a ciertos reglamentos y políticas adoptados por el Gobierno para la protección de los niños, en particular el Reglamento Ministerial núm. 2, de 2020, relativo al Plan estratégico del ministerio de empoderamiento de la mujer y protección de la infancia 2020-2024, el cual, entre otras cosas, tiene por objeto reducir el trabajo infantil, y el Decreto Ministerial Social núm. 1, de 2018, relativo al programa PPA-PKH, que proporciona efectivo a los hogares muy pobres. La Comisión toma nota además de la información comunicada por el Gobierno, según la cual el Ministerio de Trabajo, a través del programa PPA-PKH logró retirar del trabajo a 11 252 niños y 6 748 niñas en 2019, y a 4 078 niños y 4 922 niñas en 2020 en diversos sectores. En general, de 2008 a 2020, el Programa de Reducción del Trabajo Infantil, en apoyo del programa PPA-PKH, retiró a un total de 143 456 niños del trabajo infantil, los cuales fueron escolarizados.

Sin embargo, la Comisión toma nota de que, según el 5º y el 6º informe periódico combinado presentado al Comité de los Derechos del Niño de 2021 (CRC/IDN/5-6), según las conclusiones de la Encuesta Nacional de la Fuerza de Trabajo de 2019, 2,36 millones (el 6,35 por ciento) de la fuerza de trabajo son niños de entre 10 y 17 años de edad (párrafo 282). **Al tiempo que toma debida nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión alienta enérgicamente al Gobierno a proseguir sus esfuerzos con miras a la eliminación progresiva del trabajo infantil. Pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas adoptadas en relación con esto y sobre los resultados obtenidos en términos del número de niños retirados del trabajo infantil.**

Artículo 2, 1). Ámbito de aplicación e inspección del trabajo. 1. Economía informal. La Comisión tomó nota anteriormente de que la Ley núm. 13 de 2003 (Ley de Recursos Humanos) excluyó de su ámbito de aplicación a los niños que trabajan por cuenta propia o que trabajan sin una relación salarial clara. También tomó nota de que, según el Informe de la Encuesta sobre el Trabajo Infantil en Indonesia de 2009, el 57 por ciento de todos los niños que trabajan de entre 5 y 17 años de edad estaban ocupados en la agricultura, incluidas la silvicultura, la caza y la pesca. Además, de todos los niños que trabajan de edades comprendidas entre los 5 y los 12 años, el 12,7 por ciento trabajaban por cuenta propia, y el 82,5 por ciento eran trabajadores familiares no remunerados.

Con respecto a la situación del trabajo infantil en el sector agrícola, el Gobierno indica que el servicio de inspección del trabajo ha realizado esfuerzos para vigilar la situación del trabajo infantil en este sector

a través de la declaración del sector de plantaciones de aceite de palma libre de trabajo infantil en 287 empresas en 35 distritos/ciudades en siete provincias. Indica asimismo que el Reglamento gubernamental núm. 78 relativo a la protección especial para los niños en situaciones de explotación, y el Reglamento presidencial núm. 25 de 2021 relativo a políticas de distrito/ciudades orientadas a los niños, fueron adoptados para proteger a los niños contra el trabajo infantil. La Comisión toma nota de que, según la memoria presentada por el Gobierno en 2021 en virtud del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), estaban llevándose a cabo discusiones de grupo específicas y actividades de formación orientadas a los inspectores del trabajo sobre cómo gestionar el trabajo infantil. **Al tiempo que toma nota de que una gran mayoría de niños que trabajan sin haber alcanzado la edad mínima de admisión al empleo están ocupados en el empleo informal, que no está cubierto por la Ley de Recursos Humanos, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que el Convenio se aplique a todos los niños, incluidos los que trabajan fuera de una relación de trabajo. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que continúe adoptando las medidas necesarias para fortalecer la capacidad y expandir el alcance de los servicios de inspección del trabajo a fin de vigilar mejor a los niños que trabajan en la economía informal y por cuenta propia, especialmente en el sector agrícola. Pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre el número y la naturaleza de las violaciones relativas al empleo de niños y jóvenes detectadas por el servicio de inspección del trabajo, y sobre las sanciones impuestas.**

2. *Trabajo doméstico.* **En lo tocante a la protección de los niños ocupados en trabajo doméstico, la Comisión pide al Gobierno que se remita a sus comentarios detallados en virtud del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).**

Artículo 9, 3). *Mantenimiento de registros.* En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, al parecer, no había disposiciones en la Ley sobre Recursos Humanos que previeran que el empleador debía mantener un registro y ponerlo a disposición.

La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha proporcionado ninguna información pertinente a este respecto. Por consiguiente, recuerda una vez más que el *artículo 9, 3)* del Convenio exige que el empleador mantenga registros que indiquen el nombre y apellidos y la edad o fecha de nacimiento, debidamente certificados siempre que sea posible, de todas las personas menores de 18 años empleadas por él o que trabajen para él. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias, enmendando la legislación, para garantizar que se obligue a todos los empleadores a mantener registros de todas las personas menores de 18 años de edad que trabajen para ellos, de conformidad con el artículo 9, 3) del Convenio, y que comunique información sobre toda medida adoptada 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)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

Artículos 3 y 5 del Convenio. *Peores formas de trabajo infantil y mecanismos de vigilancia.* *Apartado a).* *Venta y trata de niños.* En relación con sus comentarios anteriores relativos a las medidas adoptadas para fortalecer las capacidades de los órganos encargados de hacer cumplir la ley para combatir la trata de personas, la Comisión toma nota de que, según la información contenida en la memoria del Gobierno, en 2021, el Ministerio de Capacitación de la Mujer y de Protección de la Infancia (MoWECP) organizó varias actividades de formación sobre cuestiones relacionadas con la trata de personas orientadas a 140 funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y funcionarios de recursos humanos provenientes de 34 provincias en Indonesia. El MoWECP también promulgó el Reglamento Ministerial núm. 08/2021 sobre el procedimiento operativo estándar para servicios integrados destinados a los testigos y/o las víctimas de trata de personas. El ámbito de aplicación de este reglamento comprende un mecanismo de presentación de quejas, rehabilitación de la salud, asistencia jurídica, repatriación, rehabilitación social y reintegración. Además, la Policía Nacional de Indonesia lleva a cabo actividades de formación rutinarias sobre la gestión de casos relacionados con la trata de personas orientadas a sus

funcionarios y a los investigadores de delitos provenientes de las comisarías centrales y regionales. Según los datos obtenidos del Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional, entre 2015 y 2021 se contabilizaron 1 279 víctimas de trata, incluidas 25 niñas y 1 niño. Hubo 103 casos en los que estuvieron implicados 189 sospechosos, de los cuales se han concluido 78 casos. Además, sobre la base de los datos compilados por el Sistema de Información en Línea para la Protección de las Mujeres y los Niños (SIMFONI PPA) en junio de 2022, el número de casos de trata de personas ha aumentado gradualmente, pasando de 226 casos en 2019 a 422 casos en 2020, y a 683 casos en 2021. La mayoría de las víctimas (el 91 por ciento) eran mujeres y niñas, mientras que el 9 por ciento eran hombres, incluidos niños.

Sin embargo, la Comisión toma nota de que, según el informe del UNICEF sobre la situación de los niños en Indonesia, 2020, Indonesia es un importante país de origen (y de destino y de tránsito) para la trata de personas, incluidos los niños, con fines de explotación sexual y laboral. Las mujeres y las niñas indonesias son víctimas de trata sexual fundamentalmente en Malasia, Oriente Medio y Taiwán, y víctimas de trata interna - en especial para las operaciones mineras en Maluku, Papua y la provincia de Jami (página 47). **La Comisión insta al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para combatir la trata de niños, garantizando que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos contra las personas que se dedican a la trata de niños, y que proporcione información sobre el número de investigaciones, enjuiciamientos y condenas, así como sobre las sanciones concretas impuestas a este respecto. En relación con esto, pide al Gobierno: 1) que continúe adoptando las medidas necesarias para fortalecer la capacidad de los órganos encargados de hacer cumplir la ley para luchar contra la trata de niños, también por medio de formación sobre la legislación contra la trata y la facilitación de recursos adecuados, y 2) proporcione información sobre los criterios utilizados para la identificación de las víctimas de la trata, así como sobre los problemas a los que se enfrentan los órganos encargados de hacer cumplir la ley a este respecto. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos.**

Apartado c). Utilización, reclutamiento u oferta de niños para la producción y el tráfico de estupefacientes. La Comisión tomó nota anteriormente de que el artículo 89 de la Ley de Protección de la Infancia de 2002 prevé sanciones que conllevan reclusión a perpetuidad para las personas que involucran a niños en la producción, la venta y el tráfico de estupefacientes. Sin embargo, señaló que, según la información proporcionada por el Gobierno, no se han realizado progresos significativos con respecto a la persecución de personas que emplean a niños en algunas de las peores formas de trabajo infantil, incluido el tráfico de estupefacientes, y que algunos casos no se presentaban ante los tribunales.

La Comisión toma nota de la referencia del Gobierno al artículo 133, 1) de la Ley núm. 35 de 2009 sobre Estupefacientes, que prevé penas de prisión por involucrar a niños menores de 18 años en delitos relacionados con estupefacientes, incluida la producción, la venta, la compra y la importación de estos últimos. El Gobierno proporciona asimismo información sobre el procedimiento judicial para los delitos relacionados con los estupefacientes e indica que se castigará a los niños que cometan voluntariamente, o sin órdenes de un adulto, delitos relacionados con estupefacientes. Remitiéndose a [su Observación General sobre el Convenio núm. 182 adoptada en 2020](#), la Comisión pone énfasis en que los niños ocupados en las peores formas de trabajo infantil, como la realización de actividades ilícitas, deberían ser tratados como víctimas, y no como delincuentes. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y se enjuicie a las personas que involucran a niños en la producción, venta o tráfico de estupefacientes ilícitos, y que se impongan en la práctica sanciones suficientemente efectivas y disuasorias. Pide asimismo al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los niños involucrados en delitos relacionados con estupefacientes sean tratados como víctimas y no como delincuentes y que, por lo tanto, no sean castigados. La Comisión pide asimismo al Gobierno que proporcione información sobre el número de investigaciones, enjuiciamientos y sanciones impuestas de conformidad con el artículo 89 de la Ley de Protección de la Infancia de 2002, y con el artículo 133, 1) de la Ley núm. 35 de 2009 sobre Estupefacientes.**

Apartado d). Trabajos peligrosos. Niños trabajadores domésticos. La Comisión tomó nota anteriormente de que el proyecto de ley sobre la protección de los trabajadores domésticos, que regula el trabajo doméstico realizado por niños menores de 18 años de edad, estaba en proceso de adopción. Tomó nota asimismo de que, en la ciudad de Bandar Lampung, la provincia de South Sulawesi y el distrito de Malang, se habían iniciado tres reglamentos locales sobre la protección de los trabajadores domésticos. También tomó nota de que el Comité de los Derechos del Niño (CRC/IDN/5-6), en sus observaciones finales de 10 de julio de 2014, expresó preocupación por el elevado número de niños, de apenas 11 años de edad, que realizaban trabajos peligrosos en el ámbito doméstico.

La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, se están haciendo esfuerzos con miras a erradicar el trabajo infantil peligroso en el sector doméstico a través del programa «Reduction of Child Labour to support the Family Hope» (programa PPA-PKH) 2008-2020. Además, se están llevando a cabo programas comunitarios de erradicación del trabajo infantil en cuatro regiones, a saber, la ciudad de Bandar Lampung, la provincia de South Sulawesi, y los distritos de Malang y Banten. El Gobierno indica además que se han promulgado dos reglamentos para la prevención del trabajo doméstico infantil a nivel regional, a saber, el Reglamento Regente núm. 4 de 2018 relativo a la mejora de la competencia de los trabajadores domésticos, y el Reglamento núm. 8 de 2018 relativo a la protección de las trabajadoras domésticas en la ciudad de Bandar Lampung. En lo que respecta al proyecto de ley sobre la protección de los trabajadores domésticos, el Gobierno indica que se ha establecido un grupo de trabajo con miras a acelerar el proceso para su adopción.

La Comisión toma nota asimismo de que el proyecto de la OIT, a saber, «Promover el trabajo decente para los trabajadores domésticos y la eliminación del trabajo infantil en el trabajo doméstico en Indonesia, 2018», había conducido al desarrollo de diez buenas prácticas emergentes en Indonesia, que incluían: la realización de campañas a través de las redes sociales y la participación de los medios de comunicación para promover el trabajo decente para los trabajadores domésticos y eliminar el trabajo doméstico infantil; la vigilancia comunitaria, y la mejora de las prácticas de las agencias proveedoras de trabajadores domésticos a través de Códigos de Conducta, lo cual comprende respetar la edad mínima de 18 años para la contratación y colocación de trabajadores domésticos. **La Comisión insta enérgicamente al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para abordar la situación de los niños trabajadores domésticos y a que comuniqué información sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos, en particular en términos de la prevención y retirada de niños del trabajo doméstico. La Comisión confía asimismo en que el Gobierno tome las medidas necesarias para garantizar que se adopte sin demora el proyecto de ley sobre los trabajadores domésticos, a fin de garantizar la protección integral de los niños menores de 18 años contra el trabajo doméstico. Pide al Gobierno que proporcione información sobre todo progreso realizado a este respecto y que transmita una copia de la ley una vez se adopte.**

Artículo 7, 2). Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartados a) y b). Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil y prestar asistencia para librar a los niños de estas peores formas. Explotación sexual comercial de niños. La Comisión tomó nota anteriormente de que el Gobierno había elaborado una directriz titulada «Aldeas turísticas en las que se respeta a los niños», que se aplicaría como parte del programa comunitario integrado de aldeas comprometidas a proteger a los niños en los sitios turísticos. Instó al Gobierno a que intensificara sus esfuerzos para proteger a los niños menores de 18 años de edad contra la explotación sexual comercial, también en el sector turístico.

La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, se ha adoptado la ley núm. 12 de 2022 relativa al delito de violencia sexual, que también regula las cuestiones relativas a la protección de las víctimas de explotación sexual, junto con las sanciones para sus autores. El Gobierno indica además que, a lo largo de 2021, el MoWECP llevó a cabo, en 14 distritos en ocho provincias, actividades de formación para los instructores con miras al establecimiento de aldeas turísticas libres de explotación en las que se respeta a los niños, y que de 2021 a 2022 proporcionó orientación y asistencia técnica, en ocho aldeas, para el establecimiento de aldeas turísticas libres de explotación y en las que se respeta a los niños. El Gobierno señala que, a través de estas actividades, las aldeas se han comprometido a proteger a los niños

y a ofrecer ayuda y asistencia para los niños al tratar casos de explotación, incluida la trata con fines de explotación sexual. Sin embargo, la Comisión toma nota de que, según el informe del UNICEF sobre la situación de los niños en Indonesia, de 2020, en las islas Riau limítrofes con Singapur y en Bali los niños son objeto de explotación sexual en el turismo. Además, según el comunicado de prensa del UNICEF de 22 de julio de 2022 sobre las conclusiones de una encuesta titulada «Disrupting Harm» en Indonesia, 2021 (financiada por la Alianza Mundial para Acabar con la Violencia Contra los Niños, con el UNICEF como uno de sus asociados), al menos el 2 por ciento de los niños (aproximadamente 500 000) de entre 12 y 17 años de edad en Indonesia son víctimas de explotación sexual en línea. **La Comisión insta al Gobierno a que siga adoptando medidas eficaces y en un plazo determinado con miras a identificar y proteger a los niños menores de 18 años contra la explotación sexual comercial en el sector turístico y de la explotación sexual en línea. Pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas adoptadas a este respecto, incluido el número de niños librados de la explotación sexual comercial y rehabilitados. Por último, la Comisión pide al Gobierno que siga comunicando información sobre el impacto de la directriz «Aldeas turísticas en las que se respeta a los niños al impedir que los niños estén ocupados en la explotación sexual comercial».**

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

Iraq

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

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2019. La Comisión toma nota de la discusión detallada que tuvo lugar en la 108ª reunión de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, en junio de 2019, relativa a la aplicación por el Iraq del Convenio.

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

Artículos 3, a) y 7, 1), del Convenio. Todas las formas de esclavitud y prácticas análogas a la esclavitud. Reclutamiento obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados, y sanciones. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota del informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre los niños y los conflictos armados, de 16 de mayo de 2018, según el cual el reclutamiento de niños para su utilización en conflictos armados sigue siendo muy frecuente en el terreno. La Comisión tomó nota asimismo de que el Secretario General de las Naciones Unidas expresó su preocupación por la organización pro gubernamental Fuerzas de Movilización Popular (FMP) de adiestramiento militar para varones de 15 años en adelante por unos grupos pertenecientes a las FMP, y alentó al Gobierno a formular sin demora un plan de acción para detener y prevenir el presunto adiestramiento, reclutamiento y utilización de niños por parte de las FMP (documento A/72/865-S/2018/465, párrafo 85). La Comisión instó firmemente al Gobierno a que adoptara medidas con carácter de urgencia para garantizar la desmovilización completa e inmediata de todos los niños, y a que pusiera fin al reclutamiento forzoso de niños menores de 18 años en los grupos y las fuerzas armadas.

La Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a proporcionar una respuesta inmediata y eficaz para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, en particular, a que: i) adoptara medidas con carácter de urgencia para garantizar la desmovilización completa e inmediata de todos los niños y a que pusiera fin, en la práctica, al reclutamiento forzoso de niños menores de 18 años en los grupos y las fuerzas armadas; ii) adoptara medidas legislativas para prohibir el reclutamiento de niños menores de 18 años para utilizarlos en conflictos armados; iii) adoptara medidas inmediatas y eficaces para asegurar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos rigurosos de todas las personas que recluten por la fuerza a niños para su utilización en conflictos armados, y a que se impusieran, en la práctica, sanciones suficientemente eficaces y disuasorias, y iv) recopilara y comunicara sin dilación información y estadísticas sobre las investigaciones, los enjuiciamientos y las sanciones en relación con las peores formas de trabajo infantil de conformidad con los mecanismos de aplicación nacionales.

La Comisión toma nota de las observaciones de la CSI, según las cuales los niños son reclutados y adiestrados para perpetrar atentados suicidas y producir explosivos, y con fines de explotación sexual. La erradicación de estas formas de trabajo infantil debe ser una cuestión prioritaria para el Gobierno del Iraq. Al parecer, las fuerzas progubernamentales también organizan adiestramiento militar para varones de 15 años en adelante. A fin de combatir estas prácticas, es esencial que la legislación del Iraq establezca esta prohibición explícitamente junto con la imposición de sanciones eficaces y disuasorias a los responsables de dicho reclutamiento.

La Comisión toma nota de la referencia del Gobierno a la ley núm. 28, de 2012. Sin embargo, la Comisión observa que la ley núm. 28 está relacionada con la trata de personas, y no está vinculada con el reclutamiento de niños para utilizarlos en conflictos armados. La Comisión toma nota de que, según la indicación del Gobierno, los tribunales competentes han adoptado todas las medidas legales para investigar a los acusados de movilizar y reclutar a niños. El Gobierno añade que ha habido informes no verificados de casos de niños a los que grupos armados o similares reclutan por la fuerza y obligan a luchar, alegando ilícitamente que están afiliados a las FMP. La única información que se ha corroborado se refiere a agrupaciones terroristas asociadas con el Estado Islámico en el Iraq y el Levante (ISIS) y a su reclutamiento forzoso de niños en sus organizaciones y su utilización en misiones suicidas y como escudos humanos.

La Comisión observa que en su informe titulado «Los niños y los conflictos armados», de 2019, el Secretario General de las Naciones Unidas (Informe de las Naciones Unidas) indica que las partes en el conflicto reclutaron y utilizaron a 39 niños, entre ellos cinco niños de entre 12 y 15 años de edad, utilizados por la Policía Federal Iraquí en la provincia de Nínive para reforzar un puesto de control, y un niño de 15 años de edad, utilizado por el EIIL en la provincia de Anbar para conducir un coche bomba a la ciudad de Faluya. Además, 33 niños yazidíes de entre 15 y 17 años fueron rescatados tras haber sido secuestrados por el EIIL en el Iraq en 2014 con el propósito de ser entrenados y desplegados para luchar en la República Árabe Siria (documento A/73/907/S/2019/509, párrafo 71).

La Comisión **lamenta profundamente** una vez más la situación actual de los niños afectados por el conflicto armado en el Iraq, en particular porque conlleva otras violaciones de los derechos del niño, como secuestros, asesinatos y violencia sexual. Recuerda 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, en virtud del *artículo 1* del Convenio, los Estados Miembros deben adoptar medidas inmediatas y efectivas para conseguir la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia. **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 insta firmemente al Gobierno una vez más a que adopte medidas con carácter de urgencia para lograr la desmovilización completa e inmediata de todos los niños y poner fin al reclutamiento forzoso de niños menores de 18 años en las fuerzas y grupos armados. También insta una vez más al Gobierno a que adopte medidas inmediatas y eficaces para velar por que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos rigurosos de todas las personas, incluidos los miembros de las fuerzas armadas regulares, que recluten a niños menores de 18 años para su utilización en conflictos armados, y que se impongan, en la práctica, sanciones suficientemente eficaces y disuasorias. Por último, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que tome las medidas necesarias para asegurar la adopción de una ley que prohíba el reclutamiento de niños menores de 18 años para su utilización en conflictos armados, y expresa la firme esperanza de que esta nueva ley prevea sanciones suficientemente eficaces y disuasorias. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todo progreso realizado a este respecto.**

Artículo 7, 2). Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartados a) y c). Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil. Acceso a la enseñanza básica gratuita. La Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a que: i) elaborara políticas y programas encaminados a asegurar la igualdad de acceso a la enseñanza pública y obligatoria para todos los niños, adoptando medidas para cumplir su compromiso anterior de introducir leyes que prohíban el reclutamiento de niños para utilizarlos en conflictos armados y de imponer sanciones disuasorias a quienes violen esta ley, y ii) complementara sin dilación el proyecto «Enseñar a un niño» de la UNESCO y otros proyectos con otras medidas que sean necesarias para garantizar el acceso a la enseñanza básica a todos los niños en edad escolar, en particular en las zonas rurales y en las zonas afectadas por la guerra.

La Comisión toma nota de la referencia del Gobierno a una serie de proyectos y programas encaminados a proporcionar acceso a la enseñanza básica a todos los niños, incluidos: i) el proyecto «Enseñar a un niño» de

la UNESCO, llevado a cabo por las Direcciones Generales de Educación en las siguientes provincias (Baghdad/Al-Rusafa Third/Al-Karkh Third) durante el año escolar 2018-2019; ii) los programas «Estabilización y paz», que se han puesto en marcha en la provincia de Nínive durante el año escolar 2018-2019, con el apoyo de la organización internacional Mercy Corps, para que los niños del grupo de edad de entre 12 y 18 años que habían abandonado la escuela volvieran a escolarizarse, y iii) los programas llevados a cabo para fomentar las oportunidades de educación para los jóvenes provenientes de las provincias afectadas por las crisis en el Iraq (por ejemplo, Baghdad/Al-Karkh First y Second/Al-Rusafa First y Second/Diyala/Kirkuk/Al-Anbar/Saladin), con la apertura de centros «Haqak Fi Altaalim» para el grupo de edad de 10 a 18 años durante el año escolar 2018-2019, con el apoyo de la organización internacional Mercy Corps. El Gobierno también señala que se han abierto escuelas y se ha acelerado el aprendizaje ofrecido para que se supervise a los niños del grupo de edad de 10 a 18 años en las diferentes provincias y se realice un seguimiento de los mismos. **Al tiempo que toma nota de la difícil situación que prevalece en el país, la Comisión insta al Gobierno a que siga adoptando las medidas necesarias para mejorar el acceso a la enseñanza básica de todos los niños, en particular de las niñas, en las zonas rurales y en las zonas afectadas por el conflicto. Pide asimismo al Gobierno que continúe proporcionando información sobre los resultados obtenidos a través de la puesta en marcha de proyectos, especialmente con respecto al aumento de las tasas de escolarización y de terminación de la enseñanza, y a la reducción de las tasas de abandono escolar, a fin de impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil.**

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. 1. *Niños en conflictos armados.* La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que se estableció el Comité Nacional Supremo de Alto Nivel para vigilar los abusos de los que son objeto los niños, o la privación de sus derechos como consecuencia del conflicto armado. Este Comité está presidido por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y el Jefe de la Agencia de Atención del Niño, con los miembros de la junta directiva de la Alta Comisión Independiente de Derechos Humanos, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Educación y la Dirección de ONG, junto con un representante de las FMP y otro del Ministerio de Relaciones Exteriores.

La Comisión toma nota de que, según el Informe de las Naciones Unidas, desde diciembre de 2018, al menos 902 niños (850 varones y 52 niñas) de edades comprendidas entre 15 y 18 años seguían detenidos por imputárseles cargos relacionados con la seguridad nacional, en particular por su asociación presunta o real con grupos armados, fundamentalmente el ISIL (párrafo 72). La Comisión **lamenta** la práctica de detención y condena de niños por su presunta asociación con grupos armados. A este respecto, la Comisión subraya que los niños menores de 18 años asociados con grupos armados deberían ser considerados como víctimas y no como infractores (véase el Estudio General de 2020 sobre los convenios fundamentales, párrafo 502). **Por lo tanto, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que los niños que han sido liberados de grupos armados sean tratados como víctimas y no como infractores. Además, insta una vez más al Gobierno a que adopte medidas efectivas y en un plazo determinado para liberar a los niños de grupos armados y asegurar su rehabilitación y su reinserción social. Pide al Gobierno que proporcione información sobre el Comité Nacional Supremo de Alto Nivel y sobre los resultados obtenidos, en términos del número de niños liberados de grupos armados y reintegrados.**

2. *Esclavitud sexual.* La Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a que adoptara medidas efectivas para identificar y apoyar sin dilación a los niños que habían sido objeto de explotación sexual y de abusos a través de tales formas de esclavitud sexual.

La Comisión toma nota de la referencia del Gobierno al artículo 29, iii), de la Constitución (prohibición de la explotación económica de los niños), así como al artículo 6, iii), de la Ley del Trabajo de 2015 (eliminación del trabajo infantil). Sin embargo, la Comisión toma nota de la falta de información sobre las medidas prácticas previstas o adoptadas para identificar y liberar a los niños de la esclavitud sexual. **Por lo tanto, la Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte medidas efectivas y de duración determinada para liberar a los niños menores de 18 años de la esclavitud sexual y asegurar su rehabilitación y su reinserción social. Pide nuevamente al Gobierno que comunique información sobre las medidas específicas adoptadas a este respecto, así como sobre el número de niños liberados de la esclavitud sexual y rehabilitados.**

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.

Islas Salomón

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2012)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 25 de agosto de 2022, así como de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, y pide al Gobierno que responda a las mismas. Asimismo, toma nota de la discusión que mantuvo la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (la Comisión de la Conferencia) durante la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2022) sobre la aplicación del Convenio por las Islas Salomón, en ausencia del Gobierno

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión, mayo-junio de 2022).

Artículos 3, a) y b), 5 y 7, 1) del Convenio. Venta y trata de niños y explotación sexual comercial, mecanismos de control y sanciones. La Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia valoró positivamente las medidas adoptadas por el Gobierno para poner su legislación nacional en conformidad con el Convenio, incluso con respecto a la utilización, el reclutamiento y la oferta de niños para la prostitución, pero expresó su profunda preocupación por la persistencia de la venta y la trata de niños, en particular de niñas, con fines de explotación sexual. La Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a que garantice que los casos relativos a la venta y la trata de niños sean debidamente investigados, enjuiciados y sancionados, y a que refuerce la capacidad de los organismos encargados de hacer cumplir la ley con este fin.

La Comisión toma nota de que la CSI se refiere en sus observaciones a la existencia de pruebas de casos de venta y tráfico de niños por parte de sus padres a trabajadores extranjeros con fines sexuales, incluso en clubes nocturnos, moteles, campamentos madereros y barcos de pesca, así como a la ausencia de información sobre medidas de prevención, inspección, investigación y enjuiciamiento de esta práctica.

La Comisión también toma nota de que, en sus observaciones, la OIE señala la necesidad de seguir adoptando medidas, con carácter prioritario, para sensibilizar a la comunidad en esta materia y reforzar las capacidades de los inspectores del trabajo, la justicia penal, los trabajadores sociales y el sector privado para eliminar eficazmente esta peor forma de trabajo infantil. También alienta al Gobierno a seguir trabajando con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas y con las organizaciones internacionales de cooperación al desarrollo para prevenir la utilización y el reclutamiento de niños y niñas para la prostitución.

La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere en su memoria a un caso penal relacionado con la pornografía infantil que terminó con la condena del delincuente. Asimismo, toma nota de que el Gobierno indica que la Unidad de agresiones sexuales de la policía investiga los casos relacionados con la explotación sexual infantil con fines comerciales. Sin embargo, señala que el Gobierno no proporciona información sobre los casos relacionados con la venta y la trata de niños para su explotación sexual ni con la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución que han sido investigados, enjuiciados y condenados.

Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para reforzar las capacidades de los órganos encargados de hacer cumplir la ley (en particular el cuerpo de policía, los fiscales y los jueces) a fin de garantizar que: i) se lleven a cabo investigaciones y enjuiciamientos exhaustivos contra las personas que se dedican a la venta o la trata de niños y/o a la utilización, el reclutamiento y la oferta de niños para la prostitución, y ii) se impongan penas suficientemente disuasorias a los autores de estos delitos. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de enjuiciamientos, procedimientos judiciales, condenas y penas impuestas por la trata de niños con fines de explotación sexual (artículo 145 de la Ley del Código Penal (enmienda) (delitos sexuales), de 2016 y el artículo 77 de la Ley de Inmigración de 2012), así como por la utilización,

el proxenetismo y la oferta de un niño para la prostitución (artículos 141, 2) y 143 de la Ley del Código Penal (enmienda) (delitos sexuales), de 2016).

Artículo 3, c). Utilización, reclutamiento u oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular para la producción y el tráfico de estupefacientes. La Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a adoptar, sin demora, una legislación que prohíba la utilización, el reclutamiento y la oferta de niños menores de 18 años para la producción y/o el tráfico de drogas. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que considerará la posibilidad de incluir esta cuestión en la legislación penal nacional. ***La Comisión pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que la legislación nacional prohíba la utilización, el reclutamiento o la oferta de una persona menor de 18 años para actividades ilícitas, en particular para la producción y el tráfico de drogas.***

Artículos 3, d) y 4, 1). Lista de tipos de trabajos peligrosos. La Comisión tomó nota anteriormente de que el Gobierno estaba elaborando una lista de tipos de trabajos peligrosos prohibidos para los niños menores de 18 años con el apoyo técnico de la OIT. La Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a adoptar, sin demora, y en consulta con los interlocutores sociales, una lista de tipos de trabajos peligrosos prohibidos para los niños menores de 18 años.

La Comisión toma nota de que la CSI pide al Gobierno que finalice, en consulta con los interlocutores sociales, la lista de tipos de trabajos peligrosos prohibidos para los menores de 18 años.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el artículo 49 de la Ley del Trabajo (que prohíbe el trabajo de los menores de 18 años en las minas subterráneas, en los barcos, como fogoneros o pañoleros, o durante la noche en cualquier industria) sigue aplicándose a la espera de la adopción de una lista de tipos de trabajos peligrosos. El Gobierno indica que se enviará una copia de la lista una vez que se haya tabulado y adoptado, en colaboración con los interlocutores sociales. ***La Comisión insta al Gobierno a adoptar todas las medidas necesarias para finalizar una lista de tipos de trabajos peligrosos prohibidos para los menores de 18 años, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. La Comisión pide al Gobierno que proporcione una copia de la lista en cuanto haya sido adoptada.***

Artículo 7, 2). Medidas efectivas y con plazos determinados. 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 la adopción del Marco Estratégico de la Educación 2016-2030, que establece como objetivo a largo plazo la plena finalización de la educación primaria y secundaria de calidad y pertinente (de 13 a 15 años) para todos. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CSI se refiere a las disparidades en el acceso y la calidad de la educación entre las zonas urbanas y las remotas. También toma nota de que la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a garantizar el acceso a la educación básica gratuita a todos los niños, en particular a los niños de familias pobres y desfavorecidas, así como a los que viven en zonas remotas.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la tasa bruta de matriculación en la enseñanza primaria y en el primer ciclo de la enseñanza secundaria se mantiene estable y en consonancia con el crecimiento de la población. En el ciclo de enseñanza primaria, la tasa bruta aumentó del 136 al 142 por ciento en el periodo 2016-2020, lo que indica que en él se matricularon alumnos que rebasan la edad normativa. Sin embargo, hubo un aumento del 5 por ciento en la tasa de niños no escolarizados entre 2018 y 2019 (que pasó del 8 al 13 por ciento). El Gobierno añade que una de las medidas adoptadas por el Ministerio de Educación para mantener a los niños en la escuela fue la supresión del examen de sexto año en 2019 para permitir a los estudiantes avanzar hasta el séptimo año de educación (educación secundaria elemental).

La Comisión pide al Gobierno que siga adoptando medidas efectivas y con plazos determinados para facilitar el acceso a la educación básica gratuita (tanto en la enseñanza primaria como en el primer ciclo de secundaria) a todos los niños, en particular a los niños de familias pobres y desfavorecidas y a los que viven

en zonas remotas. También pide al Gobierno que continúe proporcionando información estadística actualizada sobre las tasas de finalización y abandono de la educación primaria y secundaria básica.

Aplicación del Convenio en la práctica. Con respecto a la solicitud de la Comisión de la Conferencia y de la Comisión para que se actualicen las estadísticas sobre las peores formas de trabajo infantil, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que intensificará sus esfuerzos para poner en marcha una base de datos que contenga información estadística sobre la naturaleza, el alcance y las tendencias de las peores formas de trabajo infantil, el número de niños protegidos por las medidas que dan cumplimiento al Convenio; así como el número y la naturaleza de los delitos denunciados, las investigaciones, los enjuiciamientos, las condenas y las penas impuestas. **La Comisión espera que el Gobierno pueda proporcionar esta información en su próxima memoria.**

La Comisión alienta al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT en relación con las cuestiones planteadas en esta observación.

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

Kenya

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1979)

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 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 NCLP 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.

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 de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

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 comuniqué 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.

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

Lesotho

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2001)

Comentario anterior

Artículo 1 del Convenio. Política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo infantil y aplicación del Convenio en la práctica. En respuesta a sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que está desarrollando el segundo Plan Nacional de Acción para la Erradicación del Trabajo Infantil (APEC-II) 2022-2026. Asimismo, toma nota de que, según la memoria del Gobierno en virtud del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), los resultados

preliminares de la Encuesta de Población Activa 2020 revelan que el 2,99 por ciento de los niños trabajan, con una mayor proporción de varones (79,1 por ciento) y de niños de zonas rurales (80 por ciento). Además, la Comisión toma nota de que, según el Informe de 2021 del UNICEF sobre la pobreza infantil multidimensional en Lesotho, en los últimos quince años el país ha conseguido reducir la pobreza gracias a la implementación de amplios programas de protección social. Sin embargo, este informe también indica que, en 2018, el 45,5 por ciento de la población infantil era multidimensionalmente pobre y casi uno de cada tres niños de entre 5 y 17 años realizaba trabajo infantil. **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que siga adoptando medidas eficaces para reducir la incidencia del trabajo infantil en el país. En consecuencia, solicita al Gobierno que garantice la adopción y aplicación del APEC-II sin demora y que proporcione información sobre las medidas específicas tomadas en su marco para eliminar el trabajo infantil, así como sobre los resultados obtenidos. La Comisión también pide al Gobierno que siga transmitiendo información sobre la situación de los niños que trabajan en Lesotho, incluida información sobre el número de niños por debajo de la edad mínima que realizan trabajo infantil y acerca de la naturaleza, el alcance y las tendencias de su trabajo, desglosada por edad y género. Por último, solicita al Gobierno que proporcione una copia de los resultados de la Encuesta de Población Activa, una vez completada.**

Artículo 2, 1). Ámbito de aplicación e inspección del trabajo. Trabajo por cuenta propia y trabajo en la economía informal. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, en el documento del Programa de Trabajo Decente por País III 2018-2023, se indica que más del 50 por ciento de la mano de obra trabaja en el sector informal y 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 informal. También tomó nota de que el proyecto de ley de enmienda del Código del Trabajo contiene disposiciones que amplían a la economía informal el alcance del Código y los servicios de inspección del trabajo.

En respuesta a sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información del Gobierno según la cual la inspección del trabajo, a través de la Unidad de Trabajo Infantil, colabora con los Equipos Comunitarios de Protección de la Infancia en los pueblos en los que el trabajo infantil está muy extendido. Además, los Equipos de Distrito de Protección de la Infancia organizan periódicamente reuniones públicas para sensibilizar sobre cuestiones relacionadas con el trabajo infantil. El Gobierno indica que, con el apoyo de la Policía y el Ministerio de Desarrollo Social, se pusieron en marcha dos líneas telefónicas de ayuda a la infancia, y que la Unidad de Trabajo Infantil imparte formación a los trabajadores sociales en relación con la identificación y la gestión de las llamadas sobre problemas de trabajo infantil. La Comisión también toma nota de que, según la memoria del Gobierno con arreglo al Convenio núm. 182, el proyecto de ley de enmienda del Código del Trabajo está a la espera de un certificado de autorización del Fiscal General para ser presentado ante el Parlamento.

Asimismo, la Comisión toma nota de que, en su informe de 2020 al Comité de Derechos Humanos en virtud del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Gobierno informa de que la inspección del trabajo es objeto de un proceso de reestructuración que le permitirá contar con su propio presupuesto, transporte y equipo, y con un aumento del número de inspectores del trabajo dedicados al trabajo infantil. La nueva estructura sugiere que habrá inspectores del trabajo que se encargarán de realizar inspecciones en el sector informal, incluidos el trabajo doméstico y el pastoreo (CCPR/C/LSO/2, párrafo 140). **La Comisión pide al Gobierno que siga adoptando las medidas necesarias para garantizar que la protección que ofrece el Convenio se conceda a los niños que trabajan por cuenta propia y a los niños que trabajan en la economía informal, incluidos los niños que se dedican al pastoreo y al trabajo doméstico. Asimismo, solicita al Gobierno que facilite información detallada sobre las medidas adoptadas a este respecto, en particular en el marco del proceso de reestructuración de la inspección de trabajo, así como sobre las medidas adoptadas por la Unidad de Trabajo Infantil, los equipos comunitarios de protección de la infancia y los equipos de distrito para la protección de la infancia para abordar el trabajo infantil en la economía informal. Por último, la Comisión expresa la firme esperanza de que 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 amplían los servicios de inspección del trabajo a la economía informal, se apruebe y se aplique en un futuro próximo.

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 finaliza la enseñanza obligatoria es de 13 años en Lesotho, dos años antes de que un niño pueda trabajar legalmente (15 años).

La Comisión toma nota de que el Gobierno informa de que los ministerios responsables están deliberando para elevar la edad de finalización de la escolaridad obligatoria. La Comisión recuerda una vez más al Gobierno que la escolaridad obligatoria es uno de los medios más eficaces para combatir el trabajo infantil, y subraya la necesidad de vincular la edad de admisión al empleo o al trabajo con la edad de finalización de la escolaridad obligatoria, tal 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 [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 371). **Por lo tanto, una vez más, la Comisión alienta firmemente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar la educación obligatoria hasta la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo de 15 años. Pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier progreso realizado 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: 2001)

Comentario anterior

Artículos 3, d) y 7, 2), b) del Convenio. Trabajos peligrosos y medidas efectivas y 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 los niños que realizaban trabajo doméstico, a menudo en malas condiciones, durante largas jornadas y por la noche, sin alimentos ni ropa adecuados, estaban expuestos a condiciones climáticas extremas en zonas aisladas y no asistían a la escuela.

Con respecto a la adopción del anteproyecto de ley del Código del Trabajo, que contiene disposiciones que promueven los principios y derechos fundamentales de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, la Comisión toma nota de que, según la información proporcionada por el Gobierno en su memoria, el Ministerio de Trabajo y de Empleo está a la espera de un certificado de conformidad del Fiscal General para su presentación ante el Parlamento. El Gobierno indica asimismo que, tras la adopción del anteproyecto de ley del Código del Trabajo, se elaborarán las normas especiales que prohíben la realización de trabajo doméstico peligroso por niños menores de 18 años. **La Comisión expresa una vez más la firme esperanza de que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que el anteproyecto de ley del Código del Trabajo que garantiza la protección a los trabajadores domésticos, y las normas especiales que prohíben la realización de trabajo doméstico por niños menores de 18 años de edad, se adopten en un futuro cercano. Pide al Gobierno que proporcione información sobre todo progreso realizado a este respecto. Pide asimismo al Gobierno que tome medidas eficaces y en un plazo de terminado para prestar la asistencia directa necesaria y adecuada a fin de librar a los niños que realizan trabajo doméstico de las condiciones de trabajo peligrosas, y de garantizar su rehabilitación y reinserción social, y que proporcione información sobre las medidas adoptadas 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. La Comisión tomó nota anteriormente de que, según los resultados de la Encuesta de Indicadores Múltiples por conglomerados del UNICEF de 2018, dos tercios de los niños ocupados en trabajo infantil se dedicaban al pastoreo de animales. Tomó nota de que los niños que trabajaban en el pastoreo seguían estando expuestos a las peores formas de trabajo infantil.

En respuesta a sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que, según la información comunicada por el Gobierno, el Ministerio de Trabajo y Empleo lleva a cabo reuniones públicas mensuales y campañas en los medios de comunicación en cada distrito a fin de sensibilizar al público y a los pastores sobre la aplicación de las directrices para el sector agrícola. El Gobierno indica además que se ha previsto iniciar la segunda fase del Plan Nacional de Acción para la Eliminación del Trabajo Infantil (APEC-II 2022-2026), en octubre de 2022. La Comisión toma nota además de que, según el informe de abril de 2020 presentado por el Gobierno al Comité de Derechos Humanos sobre el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Gobierno ha estado adoptando medidas a fin de: i) proporcionar recursos suficientes a la implementación integral del APEC y abordar, en particular, la explotación de los niños en el pastoreo; ii) traducir y difundir ampliamente las directrices mínimas de empleo para niños pastores, y iii) llevar a cabo más programas y campañas de concienciación contra la explotación de los niños en el pastoreo (CCPR/C/LSO/2, párrafos 139, 140 y 141). La Comisión toma nota asimismo de que, según la información comunicada por el Gobierno en su memoria en virtud del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), la conmemoración nacional del Día del Niño Africano tuvo lugar en Mokhotlong, donde muchos niños son pastores. **La Comisión pide al Gobierno que continúe adoptando medidas eficaces y en un plazo determinado para garantizar que los niños ocupados en trabajo peligroso en el pastoreo de animales sean librados de esta peor forma de trabajo infantil, y sean rehabilitados y reinsertados socialmente. En relación con esto, pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre la aplicación de las directrices para el sector agrícola, así como sobre las medidas concretas adoptadas contra la explotación de los niños en el pastoreo en el marco de la segunda fase del APEC, y sobre los resultados obtenidos.**

2. *Huérfanos a causa del VIH y el sida y otros niños vulnerables.* En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que, según la información proporcionada por el Gobierno, el Ministerio de Desarrollo Social continúa prestando asistencia a las familias vulnerables con niños, proporcionándoles un estipendio mensual de 300 malotis (aproximadamente 17 dólares de los Estados Unidos), con el fin de proteger a los niños contra las peores formas de trabajo infantil. Además, a otros niños vulnerables se les matricula gratuitamente en la escuela.

La Comisión toma nota de que, según el informe del UNICEF titulado *Universal Child Benefit Case Studies: the Experience of Lesotho 2019*, el Programa de Subsidios Infantiles cubre a unos 108 833 niños en 38 738 hogares, y de que el Gobierno está comprometido a incluir progresivamente en este programa a todos los hogares que cumplen las condiciones. Sin embargo, la Comisión toma nota de que, según las estimaciones del ONUSIDA para 2021, aproximadamente 110 000 niños de 0 a 17 años de edad son huérfanos a causa del VIH y el sida en Lesotho, lo que representa un incremento en comparación con los 85 000 niños identificados en 2019. **Al tiempo que toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión insta al Gobierno a que siga redoblando sus esfuerzos para garantizar que los huérfanos a causa del VIH y el sida y otros niños vulnerables que corren un mayor riesgo de estar ocupados en las peores formas de trabajo infantil sean protegidos contra estas peores formas. Pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas concretas adoptadas en relación con esto, y sobre los resultados obtenidos, en particular el número de otros niños vulnerables que se benefician de estas iniciativas y la naturaleza de la asistencia prestada.**

La Comisión plantea otros puntos en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Líbano

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2003)

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 2023 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 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 comuniquen información sobre los progresos logrados.**

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: 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 2023 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, 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, procesamientos, 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 comunique 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 firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Liberia

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 4, 1), del Convenio. Determinación de los tipos de trabajos peligrosos. En sus comentarios anteriores, la Comisión manifestó su firme esperanza de que se adoptaría próximamente la Ley de Trabajo Decente que contiene una disposición que prohíbe la ocupación de niños menores de 18 años en tipos de trabajos peligrosos. Expresó asimismo su confianza en que se elaboraría una reglamentación que especifique los tipos y procesos de trabajo peligroso prohibidos a los menores de 18 años de edad tras realizar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

La Comisión toma nota con ***interés*** de que se ha promulgado la Ley de Trabajo Decente de 2015. Toma nota de que el capítulo 21, artículo 21.4, a), de la Ley de Trabajo Decente prohíbe el empleo de niños menores de edad de 18 años en los tipos de trabajo peligroso enumerados en virtud del párrafo 2 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190). El artículo 21.4, b), establece además que el Ministro podrá, dentro del plazo de doce meses desde la entrada en vigor de esta ley, dictar reglamentos en

los que se especifiquen otros tipos de trabajos que puedan ser prohibidos a los niños y determine los procesos, las temperaturas, los niveles de ruido o de vibración que puedan perjudicar la salud de los niños. En este sentido, la Comisión toma nota de la información del Gobierno en su memoria, según la cual la comisión para la reforma de la legislación ha elaborado un proyecto de lista con los tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los niños y que están en curso rondas de consultas con las partes interesadas para ultimar dicha lista. **La Comisión expresa su firme esperanza de que el Gobierno adoptará las medidas necesarias para garantizar que el proyecto de lista de tipos de trabajo peligroso prohibidos a los niños menores de 18 años de edad será ultimada y adoptada a la mayor brevedad. La Comisión 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. La Comisión tomó nota anteriormente de la recopilación preparada por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (documento A/HRC/WG.6/22/LBR/2, de 23 de febrero de 2015) con arreglo a la cual, según el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD), en Liberia la brecha de género se manifiesta en la educación, y las tasas de analfabetismo entre las mujeres y las niñas son especialmente altas con un 60 por ciento. Tomó nota asimismo de que en este informe de recopilación el Equipo de las Naciones Unidas en Liberia expuso que, debido al brote de la enfermedad por el virus del ébola, en junio de 2014 se había decretado la clausura de las escuelas y que alrededor de 1 400 000 alumnos se habían visto obligados a permanecer en el hogar. La Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar el adecuado funcionamiento del sistema educativo y redoblara sus esfuerzos para que los niños volvieran a las escuelas, que se adoptaran medidas también para aumentar las tasas de matriculación y de finalización escolar en los niveles de la enseñanza primaria y secundaria, y proporcionara información a este respecto.

La Comisión toma nota de la aclaración del Gobierno de que, desde el último caso registrado de ébola en 2015, se han adoptado las medidas cautelares pertinentes, se han reabierto las escuelas y se ha alentado a los niños a volver a ellas. El Gobierno señala que se han puesto en marcha mecanismos más adecuados para mantener a los niños en las escuelas y lejos del trabajo infantil. En este sentido, la Comisión toma nota de la información que figura en la publicación titulada: *Education in Liberia-Global Partnership for Education (La educación en Liberia, por la Alianza Mundial para la Educación)*, según la cual con el fin de hacer frente a las dificultades que se presentan en el sector educativo en relación con la reconstrucción y recuperación de las consecuencias de la guerra civil, la retracción de las finanzas nacionales, infraestructuras deficientes y la epidemia del ébola, el Gobierno ha desarrollado una respuesta estratégica a través del plan sectorial «Mejorar la educación entre 2017 y 2021». Este plan consiste en nueve programas destinados a: i) mejorar la eficiencia y la gestión del sistema educativo; ii) mejorar el acceso a una educación infantil de calidad; iii) proporcionar educación alternativa de calidad a los niños de más edad y que han abandonado la escuela; iv) impulsar la formación en materia de género y de salud en las escuelas en todo el sector educativo, y v) mejorar la calidad y la pertinencia de la formación profesional y técnica. La Comisión toma nota, no obstante, de que según las estadísticas de la UNESCO, en 2016, se registró una tasa neta de matriculación escolar de un 36,75 por ciento en la enseñanza primaria y de un 10,37 por ciento en la enseñanza secundaria. Además, 572 439 niños y adolescentes abandonaron la escuela en 2016. La Comisión toma nota con **preocupación** de las bajas tasas de matriculación escolar en la enseñanza primaria y secundaria y el elevado número de niños que han abandonado la escuela. **Teniendo en cuenta 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 redoble sus esfuerzos para mejorar el funcionamiento del sistema educativo y facilitar el acceso de todos los niños a una enseñanza básica gratuita, en particular a través del plan sectorial «Mejorar la educación entre 2017 y 2021». La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas concretas que ha adoptado o tiene previsto adoptar en este sentido, destinadas en particular a aumentar la matriculación escolar y las tasas de asistencia en la enseñanza primaria y secundaria y reducir las tasas de abandono escolar, así como que proporcione informaciones de estadísticas actualizadas sobre los resultados obtenidos, desglosadas por género y 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.

Libia

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.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 1.º de septiembre de 2017.

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 del minucioso debate que tuvo lugar en la 106.ª reunión de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, celebrada en junio de 2017, sobre la aplicación del Convenio por parte de Libia.

Artículos 3, a), y 7, 1), del Convenio. Todas las formas de esclavitud y prácticas análogas a la esclavitud. Reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para conflictos armados y sanciones penales. En comentarios anteriores, la Comisión tomó nota del informe sobre la investigación realizada por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre Libia (documentos A/HRC/31/47 y A/HRC/31/CRP.3, conclusiones detalladas), del 15 de febrero de 2016 (informe de investigación de la OACDH), según el cual se recibió información de que grupos armados leales al Estado Islámico del Iraq y el Levante (EIIL) reclutaban forzosamente a niños y los utilizaban en las hostilidades. Se había sometido a estos niños a formación religiosa y militar (enseñándoles a usar y cargar armas, y a apuntar y disparar a objetivos con balas de verdad) y se les había obligado a mirar vídeos de decapitaciones y utilizado para detonar bombas, y además habían sido víctimas de abusos sexuales. En este informe, haciendo referencia a otro informe, se indica que el «Estado Islámico» en Sirte celebró la graduación de 85 varones menores de 16 años, describiéndolos como los «Cachorros del Khilapha», a los que se entrenó para perpetrar ataques suicidas.

La Comisión toma nota de las observaciones de la OIE, según las cuales la situación de los niños afectados por el conflicto armado en el país era deplorable y que el reclutamiento de niños para usarlos en la guerra, sometiéndolos a formación religiosa y militar, era un desastre para ellos tanto en ese momento como en el futuro.

La Comisión toma nota de que el representante del Gobierno de Libia, durante la discusión en la reunión de la Comisión de la Conferencia, al tiempo que reconoció la grave crisis política y la escalada de violencia desde 2011, afirmó que su Gobierno, representado por la Presidencia del Consejo del Gobierno de Acuerdo Nacional, detectó la posición del EIIL en Sirte el 6 de diciembre de 2016 y liberó oficialmente la ciudad, que había permanecido bajo el control del EIIL durante más de año y medio. De esa manera, se puso fin a las prácticas del EIIL contra los niños, en particular su reclutamiento forzoso para operaciones militares y la prohibición de asistir a la escuela.

Asimismo, la Comisión observa que, en la reunión de la Comisión de la Conferencia, los miembros trabajadores recordaron que Libia seguía sufriendo un conflicto armado y que la proliferación de grupos armados había llevado a graves infracciones y abusos, como el reclutamiento forzoso y el uso de niños por parte de diversos grupos armados leales al EIIL. La miembro trabajadora de Libia añadió que esos niños a los que reclutaban los grupos armados eran trasladados a campos en Turquía, cerca de la frontera con Siria, donde recibían entrenamiento para el combate con el respaldo financiero de los Estados que apoyan el terrorismo y lo exportan.

La Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia se mostró consternada ante la situación de los niños sometidos a formación militar y religiosa por los grupos armados leales al EIIL que los reclutaban por la fuerza

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que, tras la expulsión del EIIL de Sirte y sus afueras, se elaboró un plan de estabilización posterior al conflicto para esta ciudad bajo la supervisión del Consejo de la Presidencia. Además, los organismos de seguridad libios adoptaron, bajo los auspicios del Ministerio de Interior, medidas para evitar que se captara o entrenara a niños para participar en actividades delictivas y se impusieron sanciones graves a las personas involucradas en dichos actos. Asimismo, a principios de 2017, el UNICEF, en colaboración con autoridades municipales, lanzó una campaña nacional, «Juntos en pro de los niños», para garantizar que los niños no se vean envueltos en conflictos armados.

Sin embargo, la Comisión toma nota de que en el Informe del Secretario General sobre los niños y los conflictos armados, del 16 de mayo de 2018 (A/72/865-S/2018/465) se señala que se siguen notificando casos de uso de niños por grupos armados. En octubre de 2017, fueron liberados 125 adolescentes que habían estado vinculados con grupos armados en el municipio de Zintan. La Comisión constata además que el Secretario General expresó su preocupación ante los casos de violencia sexual y otros abusos cometidos contra niños, como su uso en conflictos armados y la trata de la que son objeto. Al tiempo que toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión expresa su **profunda preocupación** por el uso y el reclutamiento reiterados de niños por grupos armados y la situación actual de los niños envueltos en el conflicto armado en Libia, en especial porque esto conlleva otras violaciones de los derechos de los niños, como secuestros, asesinatos y actos de violencia sexual. **Al tiempo que reconoce la difícil situación reinante en el país, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que tome urgentemente las medidas necesarias para garantizar la desmovilización completa de todos los niños y poner fin, en la práctica, al reclutamiento por grupos armados de niños menores de 18 años. Asimismo, insta al Gobierno a que continúe adoptando medidas inmediatas y efectivas para asegurar que se lleven a cabo investigaciones minuciosas y se persiga a todas las personas que hayan reclutado a la fuerza a niños de menos de 18 años para usarlos en el conflicto armado, y que se impongan penas suficientemente eficaces y disuasorias. Solicita al Gobierno que proporcione información sobre las medidas que se tomen a este respecto y acerca de los resultados que se obtengan.**

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 tomó nota de que en el informe de investigación de la OACDH se indicó que el acceso a la educación se había reducido considerablemente a causa del conflicto armado, en particular en el este del país (por ejemplo, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios estimó, en septiembre de 2015, que no funcionaba el 73 por ciento de las escuelas de Bengasi). Las escuelas estaban o bien dañadas, destruidas, ocupadas por desplazados internos, convertidas en instalaciones militares o de detención, o el acceso a estas era peligroso. Además, en muchas zonas en que las escuelas seguían abiertas, los padres se abstendían de enviar a sus hijos a la escuela por temor a que sufrieran lesiones durante los ataques, y en especial a que los grupos armados atacaran, acosaran o secuestraran a las niñas. Además, en las zonas controladas por grupos leales al EIIL, se denunció que no se permitía a las niñas asistir a la escuela o se les permitía únicamente si llevaban un velo que les cubriera todo el rostro. También se indicaba en el informe que los niños que residían en campamentos para desplazados internos hacían frente a dificultades especiales de acceso a la educación.

La Comisión toma nota de que los miembros trabajadores afirmaron en la reunión de la Comisión de la Conferencia que el acceso de los niños a la educación se había visto muy limitado y afectado por el conflicto en Libia.

La Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia condenó la situación de los niños, y en especial de las niñas, que se veían privados de educación debido a la situación que atravesaba el país, donde a pesar de que la enseñanza fuera obligatoria y gratuita, muchas escuelas habían resultado dañadas o se usaban como instalaciones militares o de detención, lo cual impedía que los niños asistieran a clase.

En este sentido, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, tras la expulsión del EIIL, ha habido un aumento del número de niños matriculados en la escuela. Asimismo, toma nota de que el Gobierno, junto con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, se ocupó del mantenimiento de varias escuelas y todas las escuelas abrieron a tiempo para recibir a los alumnos al comienzo del año escolar 2017-2018. Sin embargo, la Comisión toma nota de que, según el informe del UNICEF sobre la situación humanitaria de septiembre de 2018, hay alrededor de 300 000 niños que no reciben educación. **Así, la Comisión insta al Gobierno a que tome medidas efectivas y en un plazo determinado para mejorar el funcionamiento del sistema educativo en el país y facilitar el acceso a la enseñanza básica de todos los niños, en especial las niñas, los niños de zonas afectadas por el conflicto armado y los niños desplazados internos. Solicita al Gobierno que proporcione información sobre las medidas concretas tomadas a este respecto y los resultados obtenidos.**

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 en conflictos armados. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que, en Sirte, hay trabajadores sociales del Estado que participan en un proyecto de rehabilitación de niños que han sido soldados, que comprende asistencia médica y psicológica, así como su matriculación en programas educativos y de formación. Además, la campaña nacional del UNICEF «Juntos en pro de los niños» cubre la creación de centros de rehabilitación para reintegrar a los niños, en particular a los que han sido soldados, en la escuela y en su comunidad. Sin embargo, la Comisión constata que en el Informe

del Secretario General (párrafo 107) se indica que en el marco de la lucha entre el Ejército Nacional Libio (ENL) y la Guardia de las Instalaciones Petroleras (GIP), el ENL arrestó y detuvo a varones de apenas 10 años durante un periodo de hasta siete semanas por su supuesta vinculación con la GIP. La Comisión expresa su **profunda preocupación** por la práctica de arrestar y detener a niños por su supuesta vinculación con fuerzas o grupos armados. A este respecto, la Comisión hace hincapié en que debe tratarse a los niños menores de 18 años vinculados con grupos armados como a víctimas y no como a infractores (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 502). **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar que los niños a los que se retira de fuerzas o grupos armados sean tratados como víctimas y no como infractores. Asimismo, insta al Gobierno a que siga tomando medidas efectivas y en un plazo determinado para retirar a los niños de fuerzas o grupos armados y asegurar su rehabilitación e inserción social. Pide al Gobierno que informe sobre las medidas adoptadas a este respecto y acerca del número de niños a los que se retira de fuerzas y grupos armados y se reintegra.**

Habida cuenta del interés manifestado por el representante del Gobierno en recibir asistencia técnica, la Comisión invita al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica que presta la Oficina para facilitar la aplicación del 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.

Macedonia del Norte

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2002)

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 3, a), 5 y 7, 1), del Convenio. Trata de niños. Mecanismos de control y sanciones. La Comisión toma nota de la información del Gobierno en su memoria, según la cual el artículo 12 de la Ley sobre la Protección de la Infancia (enmendada en 2013), prohíbe la venta y la trata de niños, además de las disposiciones pertinentes del Código Penal. La Comisión también toma nota de la información del Gobierno, según la cual, en 2014, 18 personas fueron acusadas de trata de niños, todas las cuales fueron condenadas, al tiempo que en 2015, seis personas fueron acusadas de trata de niños, habiendo sido todas condenadas.

La Comisión también toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual las instituciones públicas de protección social de los niños en situación de riesgo realizaron una formación destinada a los representantes de los servicios profesionales para la prevención de la trata de seres humanos, en la que participaron 14 empleados de cuatro instituciones. Además, se realizó otra formación para funcionarios policiales y trabajadores sociales, con 75 participantes, centrándose en la identificación y en la atención a las víctimas potenciales de trata de seres humanos. Además, se impartió una formación para familias de acogida, para diez cuidadores, sobre la asistencia y la protección directas de las víctimas de trata de niños. La Comisión toma nota también de que la Comisión Nacional para Combatir la Trata de Seres Humanos lleva una base de datos sobre todos los tipos de explotación de víctimas de la trata de seres humanos. En 2015, se identificaron tres víctimas de trata de seres humanos que fueron objeto de explotación sexual y explotación laboral, dos de las cuales eran niños. **La Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para combatir la trata de niños y que continúe aportando información sobre el número de investigaciones, procesamientos, condenas y sanciones penales aplicadas a este respecto. También solicita al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para garantizar que se otorgue a las víctimas de trata de niños una protección y unos servicios adecuados. Por último, la Comisión alienta al Gobierno a que continúe con sus esfuerzos orientados a fortalecer la capacidad de los mecanismos establecidos, a efectos de garantizar el control eficaz y la identificación de los niños víctimas de trata.**

Artículo 3, c). Utilización, reclutamiento u oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes. La Comisión tomó nota con anterioridad de que la Ley sobre Protección de la Infancia no penaliza a los adultos que utilizan niños para la producción ilegal y el tráfico de estupefacientes. La Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno, según la cual las instituciones gubernamentales pertinentes están adoptando las medidas necesarias para proteger a los niños del uso indebido y de otros tipos de abuso respecto de la producción ilícita y del comercio de estupefacientes. Solicitó

al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que se prohíba la utilización de niños para actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes.

La Comisión toma nota con **satisfacción** de que el artículo 12 de la Ley sobre Protección de la Infancia, que fue enmendada en 2015, prohíbe toda actividad ilícita y la utilización de trabajo infantil para la producción y el tráfico de estupefacientes y sustancias psicotrópicas. **La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre la aplicación en la práctica del artículo 12 de la Ley sobre la Protección de la Infancia, incluyendo el número y la naturaleza de las infracciones, investigaciones, persecuciones, condenas y sanciones que se aplicaron.**

Artículo 7, 2). Medidas efectivas en un plazo determinado. Apartado d). Identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto con ellos. Niños en situación de calle. La Comisión tomó nota con anterioridad de que, según los datos del Ministerio de Trabajo y Política Social (MLSP), en el país existen aproximadamente 1 000 niños de la calle, 95 por ciento de los cuales son romaníes, un fenómeno al que ha contribuido la explotación laboral y la mendicidad. La Comisión tomó nota asimismo de la información del Gobierno sobre las medidas adoptadas para proteger a los niños de la calle, incluida la expansión de la red de centros de atención diurna para los niños de la calle. El Gobierno también indicó que, en 2012, se creó una línea de atención telefónica urgente a nivel nacional destinada a atender las llamadas de los ciudadanos que quisieran informar sobre los niños de la calle.

La Comisión tomó nota de la información del Gobierno, según la cual el problema de los niños en situación de calle es cada vez más frecuente. El MLSP es competente en la adopción de medidas para reducir el número de niños de la calle. Hasta el momento, el MLSP abrió cuatro centros de atención diurna para los niños de la calle en Skopje, Bitola y Prilep, así como un centro de tránsito de 24 horas, en Ohrid. Además, el MLSP apoyó económicamente a un centro de atención diurna gestionado por una asociación civil, en Shuto Orizari. La Comisión también toma nota de la declaración del Gobierno, según la cual es frecuente que los padres utilicen a sus hijos para mendigar con ellos o los envíen a mendigar. De este modo, las enmiendas a la Ley de la Familia, de 2014, estipulan que, inducir a un niño a la mendicidad o utilizar un niño para la mendicidad, será considerado como abuso o negligencia grave en el cumplimiento de las obligaciones parentales, en lo que intervendrá el Centro de Trabajo Social. Dependiendo de la situación, las medidas pueden incluir: asesoramiento profesional, supervisión constante, tutela temporal de los niños afectados por parte del Centro de Trabajo Social y diligencias para suspender los derechos parentales, o la presentación de una denuncia penal ante el tribunal competente. **Al tiempo que toma debida nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión alienta vivamente al Gobierno a que continúe con sus esfuerzos orientados a proteger a los niños de la calle de las peores formas de trabajo infantil, y le solicita una vez más que comunique información sobre el número de niños retirados de las calles y que se han beneficiado de medidas de rehabilitación 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.

Madagascar

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2000)

Comentario anterior

Artículo 1 del Convenio. Política nacional y aplicación del Convenio en la práctica. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria relativa a los resultados de la aplicación del Plan Nacional de Acción contra el Trabajo Infantil en Madagascar (PNA), en su tercera y última fase, entre 2014 y 2019. Entre otras cosas, el PNA ha permitido revisar el decreto relativo al trabajo infantil: el nuevo decreto 2018-009, que completa y modifica el decreto 2007-563 sobre el trabajo infantil, define los trabajos ligeros y prohíbe el trabajo doméstico de carácter peligroso para los niños. El PNA también permitió formar a los inspectores de trabajo en las nuevas leyes relativas al trabajo infantil en seis regiones de Madagascar en 2020, en el marco del proyecto Alianza 8,7, en colaboración con la OIT y UNICEF. Además, el PNA permite la formación de los jefes de las *fokontany* (aldeas tradicionales malgaches) para que identifiquen a los niños que trabajan y a los niños en situación de peligro y hagan la denuncia para que intervenga la red de protección local. La Comisión

también toma nota de que, según el informe Anual del País Pionero de la Alianza 8,7, de mayo de 2020-abril de 2021 de Madagascar, se está elaborando un nuevo plan de acción de lucha contra el trabajo infantil y se encuentra en proceso de revisión del Código del Trabajo para reforzar la capacidad de la inspección de trabajo.

La Comisión toma nota de que, según una encuesta de referencia realizada en 2018 en el marco del proyecto *Soutenir les Acteurs de la Vanille au Bénéfice des Enfants dans la région SAVA (projet SAVABE)*, el 16,6 por ciento de los niños de la región SAVA estaban expuestos al trabajo infantil. La mayoría de los niños trabajan en la agricultura, con un 58,6 por ciento en un sector diferente del de la vainilla y un 10,5 por ciento en el sector de la vainilla. Algo menos de la mitad de los niños (46 por ciento) trabajan como miembros de la familia no remunerados y el 44,2 por ciento están empleados por terceros. La Comisión también toma nota de la preocupación expresada por el Comité de los Derechos del Niño en sus observaciones finales de 9 de marzo de 2022 de que el trabajo infantil sigue siendo un problema importante en el país, ya que el 47 por ciento de los niños de 5 a 17 años realizan una actividad económica o trabajos domésticos, sobre todo en las zonas rurales, y un número considerable de niños, especialmente los de hogares pobres, trabajan en condiciones peligrosas (CRC/C/MDG/CO/5-6, párr. 40). **Si bien toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión insta nuevamente al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil. Solicita al Gobierno que facilite información sobre las medidas adoptadas a este respecto en el marco del nuevo plan de acción de lucha contra el trabajo infantil, y sobre los resultados obtenidos con su aplicación, así como sobre los progresos realizados en la revisión del Código del Trabajo, en particular en lo que respecta al fortalecimiento de la capacidad de la inspección del trabajo.**

Artículo 2, párrafo 3. Edad de finalización de la escolaridad obligatoria. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información del Gobierno de que se han iniciado los proyectos de reforma de la Ley de orientación 2008-011, que modifica algunas disposiciones de la Ley núm. 2004-004, de 26 de julio de 2004 (que regula el sistema educativo), para concretar los compromisos presidenciales en materia de educación, pero que este proyecto de revisión de la ley se encuentra actualmente en el Parlamento para su debate, deliberación y aprobación. La publicación de la decisión tomada en la Asamblea Nacional informará sobre la nueva orientación adoptada en relación con la enseñanza obligatoria en Madagascar, y en ese momento se sabrá si la edad de finalización de la escolaridad obligatoria se ajusta a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, como exige el Convenio. Sin embargo, la Comisión toma nota de que, según el Plan Sectorial de Educación 2018-2022, se prevé reformar la educación básica para llevarla a nueve años, de modo que los niños terminen la escuela a los 15 años.

La Comisión comprueba con **preocupación** que la cuestión de la edad de escolarización aún no se ha resuelto y lleva muchos años debatiéndose. La Comisión recuerda nuevamente al Gobierno que la escolaridad obligatoria sigue siendo uno de los medios más eficaces para luchar contra el trabajo infantil, y reitera que, si la escolaridad obligatoria termina antes de la edad en la que los jóvenes están legalmente autorizados a trabajar, 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 de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 371). Esto es especialmente importante en Madagascar, donde un número significativo de niños menores de 15 años no están escolarizados y trabajan. **Observando que el Gobierno lleva más de diez años debatiendo esta cuestión, la Comisión insta nuevamente al Gobierno a que adopte, con carácter de urgencia, medidas dirigidas a elevar la edad de finalización de la escolaridad obligatoria para que coincida con la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en Madagascar. Solicita al Gobierno que facilite información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 6. Formación profesional y aprendizaje. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual el proyecto de ley sobre la Política nacional del empleo y de la formación profesional, elaborado en colaboración con la OIT y en consulta con los interlocutores sociales, está todavía en proceso de validación. **La Comisión reitera su petición al Gobierno**

de que adopte las medidas necesarias para acelerar la validación y adopción del proyecto de ley sobre el aprendizaje y la formación profesional, y le solicita que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto y que le facilite una copia del texto de la ley una vez que se haya adoptado.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2001)

Comentario anterior

Artículos 3, b) y 7, 1) del Convenio. Peores formas de trabajo infantil y sanciones. Prostitución infantil. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información del Gobierno en su memoria de que, en respuesta al aumento del turismo sexual con niños, el Ministerio de Turismo (MdT) ha emprendido diversas acciones para garantizar su eliminación, incluyendo varias medidas de sensibilización, el establecimiento de una unidad de lucha contra los males ocasionados por el turismo en el marco del MdT y la promoción y aplicación del código de conducta para agentes turísticos. El Gobierno indica que se han logrado resultados concretos a través de la difusión del código de conducta a diversos actores del sector turístico. Entre otros, se realizaron encuestas en 736 establecimientos entre noviembre de 2019 y marzo de 2020, en colaboración con asociaciones juveniles e instituciones académicas de base local en cinco zonas (Nosybe, Tuléar, Majunga, Tamatave y Fort Dauphin). El Gobierno también informa de que se están tomando medidas en el marco del proyecto Alianza 8.7, que incluyen la vigilancia, la sensibilización y la protección de los niños contra la prostitución infantil y la explotación sexual comercial de los niños en la región de Atsimo Andrefana en 2019, y la colaboración con el MdT para concienciar sobre el turismo sexual y la prostitución y explotación de los niños y para proporcionar escolarización a las víctimas.

Al tiempo que toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión observa la indicación del Gobierno de que no solo se ha hecho caso omiso a su solicitud de datos sobre el número de investigaciones, procesamientos, condenas y sanciones penales impuestas en relación con los casos de prostitución infantil en Madagascar, sino que a los establecimientos en los que se han detectado casos probados de turismo sexual con niños se les han impuesto únicamente sanciones *administrativas*. Además, el Gobierno solo informa de las inspecciones de las asociaciones juveniles y universitarias. La Comisión también toma nota de la preocupación expresada por el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, el 9 de marzo de 2022, en relación con los informes de que la explotación sexual de los niños está muy extendida y se tolera en Madagascar, especialmente en los destinos turísticos (CRC/C/MDG/CO/5-6, párrafo 24). Por lo tanto, La Comisión reitera su **profunda preocupación** por el hecho de que todavía parece haber un clima de impunidad para los delitos relacionados con la prostitución infantil en el país. En cuanto a las sanciones, se remite a lo expuesto en su [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#) (párrafos 637-639.) **Por ello, la Comisión insta de nuevo al Gobierno a que adopte medidas inmediatas para garantizar que se realicen investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos efectivos de los sospechosos de reclutar, utilizar, ofrecer y emplear a niños con fines de prostitución y que se les impongan sanciones lo suficientemente eficaces y disuasorias. Pide al Estado Parte que proporcione información sobre las estadísticas relativas al número y la naturaleza de los delitos denunciados, las investigaciones y los enjuiciamientos realizados, las condenas y las sanciones penales impuestas a este respecto.**

Artículos 3, d) y 7, 2), a) y b). Trabajos peligrosos y medidas de duración determinada. Niños en trabajos peligrosos en el sector agrícola. Apoyo a los actores del sector de la vainilla en beneficio de los niños de la región de SAVA (proyecto SAVABE). La Comisión toma nota de que el proyecto SAVABE destinado a mejorar las condiciones de vida de las comunidades productoras de vainilla de manera sostenible, garantizando que no haya trabajo infantil, fue ejecutado por la OIT en la región de SAVA entre 2016 y 2020. Entre los objetivos de este proyecto cabe destacar la reducción del trabajo infantil mediante la movilización y participación de los exportadores en las políticas y programas de la cadena de suministro y el refuerzo de la aplicación de las leyes sobre trabajo infantil y los sistemas de remisión y atención para la protección de los niños. Como parte de este proyecto, se realizó una encuesta de referencia en 2018. La Comisión toma nota con **preocupación**

de que, según los datos revelados por dicha encuesta, el 16,6 por ciento de los niños de la región estaban expuestos al trabajo infantil, de los cuales el 67,1 por ciento —que representa el 11,1 por ciento de todos los niños de las regiones en cuestión— realizaban trabajos considerados peligrosos. Más de la mitad (51,6 por ciento) de los niños considerados en trabajos peligrosos se concentraban en el sector de la agricultura (distinto al de la vainilla) y el 15,2 por ciento en el de la vainilla. La gran mayoría de los niños que realizan trabajos peligrosos (75,3 por ciento) fueron clasificados como tales debido a sus condiciones de trabajo. Casi la mitad de los niños (45,1 por ciento) trabajaban muchas horas. Hay más niños que niñas que realizan trabajos peligrosos (17,9 frente al 8,7 por ciento).

La Comisión observa que el proyecto SAVABE ha hecho posible varios logros. Destaca, en particular, la revitalización, reestructuración, formación y equipamiento del Comité regional de lucha contra el trabajo infantil en la región de SAVA y la creación de 27 comités locales de lucha contra el trabajo infantil. ***Al tiempo que toma nota de las medidas adoptadas, la Comisión pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos para evitar que los niños realicen trabajos peligrosos en la agricultura, incluido el sector de la producción de vainilla, y que retire y rehabilite a los que ya realizan este tipo de trabajo y los integre socialmente. La Comisión le pide que siga proporcionando información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos en cuanto al número de niños detectados y retirados del trabajo peligroso en estos sectores, incluso gracias a la labor de los comités locales de lucha contra el trabajo infantil.***

Artículo 5. Mecanismos de inspección. Inspección del trabajo. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia recomendó que el Gobierno adoptara medidas para mejorar la capacidad de la inspección de trabajo, en particular para combatir el trabajo infantil en canteras y minas. La Comisión toma nota de que, en el marco del proyecto *Trade for Decent Work* (T4DW) de la Unión Europea, del que Madagascar es beneficiario, se ha formado a 40 inspectores del trabajo en 2021 y 2022 sobre el trabajo infantil en el sector minero; se ha elaborado una guía práctica sobre el control del trabajo infantil para uso de los inspectores del trabajo; y se ha apoyado la elaboración de un plan estratégico para la intervención global de la inspección del trabajo, que prevé el refuerzo de los controles en las empresas. La Comisión toma nota además de la indicación del Gobierno de que, en el marco del proyecto Alianza 8.7, se está reforzando la capacidad de la inspección del trabajo, proporcionando los recursos necesarios para la realización de controles que permitan adoptar medidas preventivas y de protección. Para compensar la falta de determinadas herramientas de trabajo, se han reforzado los medios de actuación de los inspectores de trabajo, en particular dotándoles de equipos informáticos. El Gobierno también indica que se han tomado medidas para que el servicio de inspección pueda acceder a lugares de difícil acceso en varias regiones y sectores, como las fábricas de ladrillos, las zonas turísticas y las canteras y minas. La Comisión también toma nota de que, según el informe anual de Madagascar de la Alianza 8.7, en calidad de país pionero, que comprende el periodo mayo de 2020 a abril de 2021, está previsto fortalecer las competencias de la inspección del trabajo a través de la revisión del Código del Trabajo que se inició en febrero de 2021. ***La Comisión alienta al Gobierno a que siga adoptando las medidas necesarias para mejorar la capacidad de la inspección del trabajo, incluso proporcionando los recursos necesarios para que los inspectores puedan acceder a lugares de difícil acceso —en particular a las minas y canteras— con el fin de combatir eficazmente las peores formas de trabajo infantil. Pide al Gobierno que facilite información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre el número de niños sometidos a las peores formas de trabajo que han sido identificados por los inspectores de trabajo de esta manera. También se pide al Gobierno que informe sobre los avances en la revisión del Código del Trabajo.***

Artículo 6. Programas de acción. Plan nacional conjunto contra el trabajo infantil en el sector de la mica (PNA). La Comisión toma nota de que los ministerios encargados del trabajo, la población y las minas han aunado esfuerzos en la elaboración del PNA con el apoyo de la OIT, el PNUD, el UNICEF y otros socios técnicos, en el marco del proyecto T4DW, del que Madagascar es beneficiario. Según el informe de la propuesta de acción de los cinco países de 2021 en el marco de dicho proyecto, el Gobierno ha

confirmado que el trabajo infantil en la minería de la mica es una lacra en el país. Por ello, el PNA se centra especialmente en: *a)* formalizar las actividades mineras artesanales en la región; *b)* implicar al sector privado en la lucha; *c)* educación, sensibilización y comunicación para el cambio de comportamiento en relación con los problemas de la infancia y la comunidad; *d)* reforzar el sistema de protección de la infancia; *e)* establecer un programa de protección social para sacar a los niños de las peores formas de trabajo, y *f)* reforzar la resistencia de las comunidades de las zonas mineras de mica mediante la diversificación económica. La Comisión toma nota además de que, en el marco del proyecto T4DW, se está realizando un estudio cualitativo sobre el trabajo infantil en el sector de la mica. **La Comisión alienta al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para combatir las peores formas de trabajo en las minas y canteras, incluidas las minas de mica. A este respecto, pide al Gobierno que facilite información sobre las medidas específicas adoptadas en el marco de la aplicación del PNA contra el trabajo infantil en el sector de la mica, así como sobre los resultados obtenidos en la eliminación de las peores formas de trabajo infantil en este sector. También pide al Gobierno que comparta los resultados del estudio sobre el trabajo infantil en el sector de la mica una vez que esté terminado.**

Artículo 7, párrafo 2. Medidas efectivas en un plazo determinado. Apartado d). Niños particularmente expuestos a riesgos. Niños con especial riesgo. Niños de la calle. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información del Gobierno de que el Programa de inversión pública para acciones sociales (PIP) ha sido eliminado de la partida de finanzas públicas y reasignado al presupuesto operativo de la Dirección de trabajo y promoción de los derechos fundamentales. El Gobierno también indica que se ha creado el Centro Manjarysoa para combatir las peores formas de trabajo infantil en los alrededores de 67 Ha (una barriada situada en Antananarivo). Durante el año 2019-2020, 70 niños fueron atendidos por el centro y se beneficiaron de actividades de reinserción escolar y profesional. **La Comisión pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos para proteger a los niños que viven en la calle de las peores formas de trabajo, y para garantizar su rehabilitación e integración social, incluso mediante la reintegración del PIP en el presupuesto de la Dirección de trabajo y promoción de los derechos sociales. Pide también al Gobierno que continúe proporcionando información sobre el número de niños que viven en la calle y que se han beneficiado de la reinserción educativa y profesional a través del Centro Manjarysoa o de cualquier otro centro creado con este fin.**

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

Malasia

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1997)

Comentario anterior

Artículo 3, 2), del Convenio. Determinación de los trabajos peligrosos. En relación con la determinación de los tipos de trabajo peligrosos prohibidos a los menores de 18 años de edad, la Comisión pide al Gobierno que se remita a sus comentarios detallados en relación con el Convenio sobre las peores formas del trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Artículo 7, 1). Edad mínima de admisión a los trabajos ligeros. La Comisión tomó nota con anterioridad de que el artículo 2, 2), a), de Ley sobre Niños y Jóvenes (Empleo), de 1966 (ley CYP), permite que los niños realicen trabajos ligeros que sean adecuados a sus capacidades en cualquier empresa de la que se encargue su familia, pero observó que no se había especificado una edad mínima para la admisión a los trabajos ligeros.

La Comisión toma nota con **satisfacción** de que el artículo 3, c), 2A), de la Ley CYP Enmienda, de 2019, establece una edad mínima de 13 años para la admisión a los trabajos ligeros. La Comisión también toma nota de que la enmienda a la Ley CYP, de 2019, define el trabajo ligero como «todo trabajo realizado por un niño o un joven que no pueda ser perjudicial para su salud, su capacidad mental o física; o perjudicar su asistencia a la escuela, que incluye todo lugar que enseñe cualquier religión, su

participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o su capacidad para beneficiarse de la instrucción recibida».

Artículo 9, 1). Sanciones, inspección de trabajo y aplicación del Convenio en la práctica. En respuesta a sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que las sanciones previstas en el artículo 14 de la Ley CYP, de 1966, para las infracciones de cualquiera de sus disposiciones, han sido reforzadas por la enmienda a la Ley CYP, de 2019. En consecuencia, toda contravención de las disposiciones de la Ley se castigará con una pena de prisión no superior a dos años o con una multa de 50 000 MYR (aproximadamente 10 555 dólares de los Estados Unidos) o con ambas. En caso de una segunda o subsiguiente infracción, la pena será de prisión no superior a cinco años y/o una multa no superior a 100 000 MYR. En lo que respecta al número de enjuiciamientos realizados, el Gobierno indica que 21 casos fueron enjuiciados en virtud de la Ley CYP, de 1966, cuya mayoría estaba relacionada con la contravención de las horas de trabajo, pero no proporciona información sobre los resultados de estos enjuiciamientos o las sanciones impuestas. También toma nota de la información del Gobierno de que, para promover la concienciación hacia la eliminación del trabajo infantil, el Ministerio de Recursos Humanos ha establecido grupos de trabajo técnicos en el sector de las plantaciones que proporcionan orientaciones sobre la legislación y las políticas nacionales en materia de trabajo infantil, así como sobre el tratamiento de las cuestiones laborales, a fin de garantizar el cumplimiento de las leyes y las políticas pertinentes.

La Comisión toma nota asimismo de que un manual del facilitador para los inspectores del trabajo de Malasia, titulado: *Training for Malaysian inspectors on forced labour, child labor and gender-based discrimination, violence and harassment in the workplace: Facilitator's manual*, fue elaborado y publicado en 2022, en el marco del proyecto de la OIT *Del protocolo a la práctica: un puente para la acción global contra el trabajo forzoso*. Este manual tiene como objetivo mejorar la capacidad de la inspección del trabajo para responder a las necesidades más urgentes de protección de los derechos de los trabajadores, en particular sobre el trabajo forzoso y el trabajo infantil, y brinda sugerencias para hacer frente a los desafíos en la realización de la inspección sobre el trabajo infantil. Según este documento, el trabajo infantil es común en la economía informal e incluye la recolección de desechos, la mendicidad, la venta ambulante, el trabajo en industrias a pequeña escala o a domicilio y el trabajo doméstico. Además, según la información de la encuesta de empleo de 2018 en las plantaciones de palma aceitera, a la que se hace referencia en este documento, 33 600 niños de entre 5 y 17 años trabajan en plantaciones de palma aceitera en Malasia, un 58,8 por ciento en Sabah y un 39,5 por ciento en Sarawak, de los cuales se estima que un 47,5 por ciento son niños de entre 5 y 11 años, y un 30,9 por ciento, niños de entre 15 y 17 años (páginas 83 y 87). La Comisión también toma nota de un comunicado de prensa de la OIT del 25 de junio de 2020, en el que la OIT y el UNICEF instan a Malasia a abordar el trabajo infantil, que ha aumentado debido a la situación de la COVID-19. **La Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para intensificar la capacidad de la inspección del trabajo para controlar mejor el trabajo infantil, en particular en las plantaciones de palma aceitera en Sabah y Sarawak, y que proporcione información sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos a este respecto. También pide al Gobierno que siga adoptando las medidas necesarias para garantizar que las personas que infringen la Ley CYP y otra legislación conexa sean enjuiciadas y que se impongan sanciones suficientemente efectivas y disuasorias, y que facilite información sobre la naturaleza de las infracciones detectadas y el número y la naturaleza de las sanciones impuestas, incluyendo, en el caso de las multas impuestas, los importes realmente recaudados. Por último, pide al Gobierno que comunique información sobre la situación de los niños que trabajan, incluyendo datos sobre el número de niños y jóvenes menores de 15 años que están ocupados en el trabajo infantil, e información sobre la naturaleza, el alcance y las tendencias de su trabajo. En la medida de lo posible, esta información debería estar desglosada por edad y género.**

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2000)

Comentarios anteriores: [observación C182](#) y [observación C138](#)

Artículo 4, 1) del Convenio. Determinación de los tipos de trabajos peligrosos. En sus comentarios anteriores en virtud del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), la Comisión tomó nota de que el Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo había elaborado una lista de los tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años de edad y que se estaban siguiendo los trámites legales para su publicación.

La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno informa de que la Ley sobre Niños y Jóvenes (Empleo), de 1966 (Ley CYP) fue enmendada por la Ley sobre Niños y Jóvenes (Empleo) (Enmienda) de 2019 (Ley de 2019 de enmienda de la Ley CYP). Observa que el artículo 3, b), 1A) de la Ley de 2019 de enmienda de la Ley CYP prohíbe el empleo de niños y jóvenes menores de 18 años en trabajos peligrosos. La Comisión toma nota con **satisfacción** de que en el cuarto anexo de la Ley de 2019 de enmienda de la Ley CYP figuran más de 25 tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los niños y jóvenes. Esta lista incluye: trabajos relacionados con máquinas, instalaciones y otros equipos; trabajos realizados en entornos peligrosos, como trabajos subterráneos, bajo el agua o en espacios confinados, trabajos en altura, en entornos polvorientos o en condiciones meteorológicas extremas, y manipulación manual, levantamiento, transporte o empuje de cargas pesadas; trabajos en los que hay exposición a riesgos biológicos, como, por ejemplo, en laboratorios, mataderos, lugares de procesamiento de carne o almacenes; trabajos de construcción, trabajos en la industria maderera o en plataformas petrolíferas; y trabajos como socorrista, en actividades pesqueras y trabajos en plantas de tratamiento de aguas. También observa que el artículo 3, c), 2B) de la Ley de 2019 de enmienda de la Ley CYP prohíbe que los niños y los jóvenes se dediquen a los empleos especificados en el quinto anexo de la Ley de 2019 de enmienda de la Ley CYP en el que figuran siete actividades, entre las que se incluyen: el ejercicio de la prostitución o cualquier trabajo relacionado con la pornografía, la producción o la venta de bebidas alcohólicas y loterías y las actividades de juego, y para la producción y el comercio de drogas y estupefacientes. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación en la práctica de los artículos 3, b), 1A) y 3, c), 2B) de la Ley de 2019 de enmienda de la Ley CYP, indicando el número y la naturaleza de las infracciones denunciadas y las sanciones impuestas por delitos relacionados con el empleo de menores de 18 años en las ocupaciones peligrosas enumeradas en los anexos cuarto y quinto.**

Artículos 3, a), 5 y 7, 1). Peores formas de trabajo infantil, mecanismos de vigilancia y sanciones. Trata. La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha proporcionado ninguna información específica sobre las investigaciones y los enjuiciamientos realizados, y las sanciones impuestas por delitos relacionados con la trata de niños. Sin embargo, señala que la Ley contra la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes (Ley ATIPSOM), de 2007, se ha modificado mediante la inserción de una nueva disposición en el artículo 14 (delito de trata de niños) a fin de establecer específicamente que no es necesario probar el elemento «formas» en los casos de trata de niños. En relación con sus comentarios anteriores sobre las medidas adoptadas por el equipo de trabajo contra la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes (equipo de trabajo ATIPSOM) para prevenir la trata de menores de 18 años, el Gobierno afirma que proporciona servicios de inteligencia e información a todos los organismos encargados de la aplicación de la Ley del Consejo contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes (MAPO). Además, según los datos proporcionados por el Gobierno, entre 2019 y 2022, el equipo de trabajo ATIPSOM identificó a 57 niños víctimas de trata, de los cuales 4 eran nacionales.

La Comisión también toma nota de que, según el Informe de la Relatora Especial sobre la venta y la explotación sexual de niños, incluidos la prostitución infantil, la utilización de niños en la pornografía y demás material que muestre abusos sexuales de niños, de enero de 2019, el alcance y la magnitud de la venta y el tráfico de niños a través de las fronteras con Tailandia, Viet Nam, Indonesia y Filipinas, y dentro de Malasia, con fines de explotación sexual y laboral, es un tema de gran preocupación. En este informe

también se indica que, en la práctica, los casos de trata de niños y las estadísticas sobre condenas no se separan de otros casos de trata de seres humanos (A/HRC/40/51/Add.3, párrafo 8). **Por consiguiente, la Comisión insta una vez más al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que, en la práctica, se lleven a cabo investigaciones y enjuiciamientos exhaustivos de las personas que se dedican a la trata de niños, y se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias. A este respecto, la Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre el número de casos de trata de menores de 18 años identificados, en particular por el equipo de trabajo ATIPSOM, y sobre las investigaciones y los enjuiciamientos realizados, y las condenas y las sanciones penales aplicadas de conformidad con las disposiciones de la Ley ATIPSOM.**

Artículos 5 y 7, 2), a) y d). *Mecanismos de vigilancia y medidas efectivas y en un plazo determinado. Acceso a la educación básica gratuita, e identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos. Niños migrantes.* En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que decenas de miles de hijos de trabajadores migrantes también trabajaban en las plantaciones de palma-aceitera sin regulación de horario, así como en empresas alimentarias familiares, mercados nocturnos, pequeñas industrias, la pesca, la agricultura y la restauración. Tomó nota de que los hijos de los trabajadores migrantes, en particular los hijos de los trabajadores indonesios tienen dificultades especiales para acceder a la educación, ya que a los no nacionales se les impide el acceso a la educación pública.

En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información del Gobierno de que los resultados de la Encuesta sobre el empleo en las plantaciones de palma-aceitera, realizada en 2018 por el Ministerio de Industrias de Plantación y Productos Básicos en colaboración con la OIT, ponen de relieve la existencia de trabajo forzoso y de trabajo infantil en el sector de las plantaciones, con un 8,3 por ciento de niños involucrados en trabajos peligrosos. El Gobierno señala que se ha comprometido a combatir y eliminar el trabajo forzoso y el trabajo infantil en el país y que se han tomado varias medidas en este sentido, entre las que figuran: i) la introducción de enmiendas a la Ley sobre Niños y Jóvenes (Empleo); ii) el refuerzo del sistema de inspección del trabajo para proteger a los hijos de los trabajadores migrantes y realizar inspecciones del trabajo periódicas en el sector de las plantaciones; iii) la realización de sesiones de información y diálogo para los empleadores del sector de las plantaciones sobre sus derechos y responsabilidades, así como en relación con las mejores prácticas laborales para prevenir el trabajo forzoso y el trabajo infantil, y cuestiones de mecanización y seguridad, y iv) la creación de grupos de trabajo técnicos para abordar las cuestiones relativas al trabajo infantil y proporcionar orientación sobre las legislaciones y políticas nacionales en materia de trabajo infantil.

En cuanto al acceso a la educación de los niños no nacionales, el Gobierno indica que se les permite acceder a la educación en las escuelas gubernamentales o subvencionadas por el Gobierno si cumplen los criterios y condiciones establecidos en la Ley de Educación. El Gobierno ha establecido directrices para los centros de aprendizaje alternativos y ha fomentado las iniciativas del sector privado y de las ONG para proporcionar educación a los hijos de los trabajadores migrantes que trabajan en las plantaciones, así como a los niños que no pueden ser admitidos en la enseñanza formal. Además, el Gobierno ha facilitado la creación de centros de aprendizaje comunitarios en las plantaciones de Sabah y Sarawak, en un esfuerzo de colaboración entre los propietarios de las plantaciones y la Embajada de Indonesia. Los centros de aprendizaje comunitarios ofrecen la educación primaria y la educación secundaria inferior que se imparten en el plan de estudios nacional indonesio. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, en 2022, había 112 centros de aprendizaje comunitarios, a saber, 86 en Sabah y 16 en Sarawak, que acogían a más de 9 500 niños.

Asimismo, la Comisión toma nota de que, según el comunicado de prensa de la OIT de octubre de 2022, 34 funcionarios del Departamento de Trabajo de Sabah fueron formados y equipados con información y técnicas utilizando el *ILO Facilitator's Manual: Training for Malaysian inspectors on forced labour, child labour and gender-based discrimination, violence and harassment in the workplace*. En el comunicado de prensa se indica que esos inspectores realizarán inspecciones más frecuentes para asegurarse de que los empleadores cumplen todas las leyes y políticas en materia laboral. **La Comisión**

observa que el 8,3 por ciento de los niños realizan trabajos peligrosos en las plantaciones de palma-aceitera, e insta al Gobierno a que continúe sus esfuerzos para proteger a los hijos de los trabajadores migrantes de las peores formas de trabajo infantil, en particular garantizando su acceso sin reservas a una educación básica gratuita y de calidad. Asimismo, pide al Gobierno que siga adoptando las medidas necesarias para reforzar el sistema de inspección del trabajo a fin de supervisar eficazmente la aplicación de la legislación laboral, y recibir, investigar y abordar las denuncias de presuntas violaciones de la normativa en relación con las peores formas de trabajo infantil. La Comisión solicita al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto, así como sobre el número de niños identificados y retirados del trabajo peligroso en el sector de las plantaciones a los que se proporciona educación.

Artículos 6 y 7, 2). *Programas de acción y medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartados a) y b). Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil y librarlos de estas peores formas, y asegurar su rehabilitación e inserción social. Trata.* La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que ha puesto en marcha el tercer Plan Nacional de Acción para combatir la Trata de Personas (NAPTIP 3.0) 2021-2025, de cinco años de duración. Observa que, según el documento del NAPTIP, este plan nacional de acción se centra en nueve áreas programáticas con objetivos específicos, entre ellos la lucha contra la trata de niños y la prestación de protección y asistencia centradas en las víctimas de la trata. En este documento también se indica que el Ministro del Interior proporcionó apoyo financiero a tres centros de acogida de víctimas de la trata y, en marzo de 2019, nombró a tres especialistas en asistencia a las víctimas para llevar a cabo un proyecto piloto de doce meses. Este proyecto se llevó a cabo para mejorar los servicios de apoyo asistiendo a las víctimas desde el momento del rescate, a través del proceso en el sistema de justicia penal y hasta la repatriación, así como para apoyar a los agentes de la ley y a los fiscales en su compromiso y comunicación con las víctimas. Durante los doce meses que duró el proyecto piloto, los especialistas en asistencia a las víctimas proporcionaron servicios a un total de 72 víctimas. Este proyecto se prorrogó hasta marzo de 2022. **La Comisión alienta al Gobierno a reforzar sus medidas, en el marco del Plan Nacional de Acción para combatir la Trata de Personas, 2021-2025, a fin de prevenir la trata de menores de 18 años, y prever su salida de estas situaciones, así como su posterior rehabilitación e integración social. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos en cuanto al número de niños a los que han beneficiado dichas medidas.**

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

Malawi

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1999)

Comentario anterior

Artículo 1 del Convenio. *Política nacional.* En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota con **interés** de las numerosas medidas adoptadas por el Gobierno para luchar contra el trabajo infantil en el país. El Gobierno ha revisado el Plan Nacional de Acción (NAP II), que ahora va de 2020 a 2025. Las principales áreas prioritarias del NAP II son: i) marco legal y político; ii) desarrollo de capacidades; iii) sensibilización; iv) prevención, retirada, rehabilitación y reintegración; v) enfermedades crónicas y VIH y sida, en el contexto del trabajo infantil; vi) base de información y gestión del trabajo infantil, y vii) disponibilidad de información sobre el trabajo infantil.

El Gobierno también elaboró la guía nacional de integración del trabajo infantil, cuyo objetivo es ayudar a las instituciones gubernamentales, a los interlocutores sociales y a otras partes interesadas clave sobre cómo incluir las cuestiones relativas al trabajo infantil en su ámbito funcional y en su programación. Los resultados esperados son: i) estrategias de eliminación del trabajo infantil incorporadas en los documentos legales y políticos clave; ii) mejora de la planificación y la prestación de servicios que tengan

en cuenta el trabajo infantil, y iii) mejora de la colaboración multisectorial para abordar el trabajo infantil. La guía está alineada con el NAP II y apoya directamente sus áreas prioritarias.

Otra iniciativa es la adopción por parte del Gobierno de la Estrategia Nacional de Promoción y Comunicación (NACS) 2022, para reafirmar el compromiso de las autoridades en términos de apoyo a la aplicación de los convenios sobre el trabajo infantil y proporcionar un entorno propicio para la lucha contra el trabajo infantil. El objetivo general de la NACS es garantizar una promoción y una sensibilización bien coordinadas y eficaces sobre el trabajo infantil para acelerar su eliminación mediante, por ejemplo, la promoción de la legislación sobre el trabajo infantil y la mejora de las políticas y la presión sobre el Gobierno y las partes interesadas para que se asignen más recursos a los programas de trabajo infantil.

Por último, la Comisión también toma nota de que en Malawi se está aplicando un Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) 2020-2023, cuyo objetivo general es contribuir a la consecución del programa nacional de desarrollo, mediante la mejora del empleo remunerado, seguro y basado en los derechos de los jóvenes, las mujeres y los hombres. En consecuencia, el PTDP 2020-2023 debería contribuir a la eliminación del trabajo infantil, mitigando algunos de los factores de empuje que inducen a los niños a trabajar (como la pobreza o la falta de oportunidades de trabajo decente para sus familias). **La Comisión alienta al Gobierno a seguir adoptando las medidas necesarias para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil. Pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados y los resultados obtenidos, en particular en lo que respecta a la reducción efectiva de la prevalencia del trabajo infantil.**

Artículo 2, 1). Ámbito de aplicación. Niños que trabajan por cuenta propia, niños que trabajan en la economía informal e inspección de trabajo. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que las inspecciones del trabajo a las que se refiere el artículo 9 de la Ley del Empleo pueden llevarse a cabo en cualquier lugar en el que trabajen personas, incluida la economía informal, y que la exclusión de ese sector se debe, más bien, a razones administrativas, incluidos los desafíos relacionados con los recursos humanos y financieros.

Sin embargo, se están adoptando medidas para reforzar la inspección de trabajo, como la firma de memorandos de entendimiento por parte del Ministerio de Trabajo con algunos empleadores, especialmente en el sector del tabaco, para llevar a cabo inspecciones de trabajo independientes con el fin de identificar problemas relacionados con el trabajo, incluido el trabajo infantil. Además, la Comisión toma nota de que están previstas algunas actividades, en el marco del NAP II, para reforzar aún más la inspección del trabajo y ampliar su alcance, incluida la revisión de la legislación relativa al trabajo infantil, para garantizar que todos los lugares de trabajo, incluido el sector informal, puedan ser objeto de inspección, y la ampliación de los servicios de inspección del trabajo para controlar el trabajo infantil en el sector informal y en los hogares. **La Comisión alienta vivamente al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para reforzar la capacidad de la inspección del trabajo —incluso en el marco del NAP II, de los memorandos de entendimiento suscritos con los empleadores, y mediante el suministro de recursos humanos y financieros adecuados— para garantizar que todos los niños que trabajan por cuenta propia o que trabajan en la economía informal, se beneficien de la protección del Convenio. Solicita al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas específicas adoptadas a este respecto, así como sobre los resultados obtenidos, incluido el número y la naturaleza de las violaciones relacionadas con el empleo de niños y jóvenes detectadas por la inspección de trabajo.**

Artículo 3, 1). 1. Edad mínima de admisión a los trabajos peligrosos. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de una discrepancia entre el artículo 23 de la Constitución, que prevé la protección contra el trabajo peligroso para los niños menores de 16 años, y el artículo 22, 1), de la Ley del Empleo, que, de conformidad con el Convenio, establece una edad mínima de 18 años para el trabajo que pueda ser perjudicial para su salud, seguridad, educación, moral o desarrollo, o perjudicial para su asistencia a la escuela. La Comisión toma nota con **satisfacción** de que se ha aprobado una enmienda

constitucional que establece la edad mínima de admisión a los trabajos peligrosos en 18 años, en virtud del artículo 23.

2. *Trabajos peligrosos en la agricultura comercial.* La Comisión toma debida nota de la información detallada del Gobierno sobre las actividades realizadas y los resultados obtenidos en relación con la utilización de trabajo infantil peligroso en la agricultura comercial. **Con respecto a las medidas adoptadas y los resultados obtenidos para proteger a los niños menores de 18 años de los trabajos peligrosos en la agricultura comercial, en particular en las plantaciones de tabaco, la Comisión se remite a sus comentarios en el marco del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).**

Artículo 9, 3). Registros llevados por los empleadores. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que ha previsto elaborar el registro modelo de empleo, de conformidad con el artículo 9, 3), del Convenio, antes de finales de 2022, con el apoyo de la OIT. **Observando que el Gobierno se ha referido al modelo de registro de empleo desde 2006, la Comisión insta una vez más vivamente al Gobierno a tomar las medidas necesarias para asegurar su elaboración y adopción sin demora. Solicita una vez más que el Gobierno proporcione una copia del registro modelo, tan pronto como sea adoptado.**

Aplicación práctica del Convenio. Datos sobre el trabajo infantil. La Comisión toma nota de que, según el documento del NAP II, si bien se supone que las encuestas sobre el trabajo infantil se realizan cada 4-5 años, solo se realizaron dos en el país: la primera en 2002, y la encuesta de seguimiento de 2015, que reveló que el 38 por ciento (más de 2,1 millones) de los niños de 5 a 17 años se veían afectados por el trabajo infantil. Para subsanar esta carencia y contribuir al seguimiento efectivo de los progresos realizados en la erradicación del trabajo infantil, uno de los principales objetivos del NAP II es mejorar la disponibilidad y accesibilidad de la información sobre el trabajo infantil. Las medidas previstas para lograr este objetivo incluyen el desarrollo de la capacidad de los funcionarios laborales de distrito para recopilar, gestionar y analizar los datos relativos al trabajo infantil, la realización de una encuesta nacional sobre el trabajo infantil y la creación de una base de datos nacional sobre el trabajo infantil. **La Comisión alienta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos encaminados a supervisar la aplicación del Convenio en la práctica, mediante el desarrollo de un sistema de recopilación de datos sobre el trabajo infantil y le pide que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto. Expresa la esperanza de que la encuesta nacional sobre el trabajo infantil que se llevará a cabo en el marco del NAP II contenga datos estadísticos actualizados sobre el empleo de niños y jóvenes por grupo de edad, género y sector, y pide al Gobierno que comunique los resultados de la encuesta con su próxima memoria.**

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 1999)

Comentario anterior

Artículo 3 del Convenio. Peores formas de trabajo infantil. Apartado a). Todas las formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud. Sistema de aparcería. La Comisión toma nota con **satisfacción** de que la Ley del Empleo fue enmendada en 2021 para prohibir el sistema de trabajo en régimen de aparcería de tierras, que era una de las principales causas de que los niños trabajaran en condiciones peligrosas en las plantaciones de tabaco. De conformidad con el nuevo artículo 4 de la Ley del Empleo, toda persona que exija o imponga a otra persona un trabajo forzoso o en régimen de aparcería, o que haga o permita que otra persona realice un trabajo forzoso o en régimen de aparcería, comete un delito que se castiga con una multa de cinco millones de kwacha (aproximadamente 5 000 dólares de los Estados Unidos) y una pena de prisión de cinco años. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación en la práctica del artículo 4 de la Ley del Empleo, en particular el número de procesamientos, condenas y sanciones aplicadas, en lo que respecta a los niños menores de 18 años.**

Artículos 3, a) y 7, 1) del Convenio. Peores formas de trabajo infantil y sanciones. Venta y trata de niños. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria de que sus estadísticas sobre la aplicación de la Ley núm. 3 sobre la trata de personas,

de 2015, que criminaliza y sanciona los delitos relacionados con la trata, incluida la de niños, no están actualmente desglosadas por edad. La Comisión toma nota de que, según la memoria del Gobierno en el marco del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), desde enero de 2020 hasta agosto de 2022, se procesaron 55 casos de trata, 36 de los cuales se han completado con 27 que terminaron en condenas y 8 en absoluciones. El Gobierno indica que en adelante, los casos se desglosarán por edad. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los datos sobre la aplicación en la práctica de la Ley sobre la Trata de Personas se desglosen por edad, en particular con respecto al número y a la naturaleza de las violaciones registradas, las investigaciones, los procesamientos, las condenas y las sanciones penales impuestas por la venta y la trata de niños menores de 18 años. Pide al Gobierno que proporcione esta información en su próxima memoria.**

Artículo 3, b). Utilización, reclutamiento u oferta de niños para la prostitución. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de las diversas disposiciones del Código Penal de 1930, enmendado por la Ley núm. 9 de 1999, que establecían delitos relacionados con el reclutamiento o la oferta de una niña o mujer, o el atentado al pudor de niños menores de 15 años (artículos 140 y siguientes). Sin embargo, la Comisión observó que no parecía haber ninguna disposición que tipificara como delito la utilización de un niño por parte de un cliente para la prostitución y, además, no había ninguna disposición que protegiera a los niños de entre 15 y 18 años de edad de la utilización, el reclutamiento o la oferta para la prostitución.

La Comisión toma nota de que el Gobierno no aporta ninguna nueva información sobre esta cuestión. En consecuencia, parece que estas prácticas siguen sin estar explícitamente prohibidas por la ley. La Comisión considera que la prohibición efectiva y la penalización de la utilización de todos los niños —tanto niños como niñas— para la explotación sexual comercial, incluida la utilización en la prostitución, no solo es exigida por el artículo 3, b) del Convenio, sino que también es un componente esencial de cualquier estrategia emprendida para erradicar efectivamente este flagelo. **Por lo tanto, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar la protección de los niños de entre 15 y 18 años frente a la explotación sexual comercial, así como a que criminalice a los clientes que utilicen a niños —ya sean niñas o niños— menores de 18 años para la prostitución. Asimismo, insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos contra los responsables de estos delitos y que se impongan en la práctica sanciones efectivas y suficientemente disuasorias.**

Artículo 7, 2), a) y b). 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 asistencia para librar a los niños de estos tipos de trabajo y asegurar su rehabilitación e inserción social. 1. *Explotación sexual comercial de niños.* En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información del Gobierno sobre las medidas adoptadas para impedir que, tanto los niños como las niñas menores de 18 años sean víctimas de la explotación sexual comercial, así como sobre las medidas adoptadas para rehabilitar a las víctimas. Dichas medidas incluyen actividades de participación infantil en las que se anima a las niñas a asumir papeles de liderazgo; la creación de un foro para que las niñas expresen sus opiniones y promuevan sus derechos; diversas medidas educativas; e intervenciones para proteger a los niños, con especial atención a las niñas, para impedir la explotación sexual y mantenerlos en la escuela. El Gobierno también ha puesto en marcha comités en las orillas del lago que protegen a los niños, con especial atención a las niñas menores de 18 años, de las actividades en las orillas del lago que los exponen a la explotación sexual, mediante reuniones y campañas de sensibilización. El Gobierno también indica que el artículo 23, 2), c), de la Ley sobre el niño (cuidado, protección y justicia) identifica a los niños en situación de explotación sexual como necesitados de cuidados y protección. A este respecto, el Gobierno presta servicios de rehabilitación a los supervivientes de diversos abusos, incluida la explotación sexual. El Gobierno indica que ha rehabilitado a 12 530 niños (11 999 niñas y 534 niños).

Tomando debida nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión le alienta a que prosiga sus esfuerzos encaminados a proteger a los niños —tanto niñas como niños— menores de 18

años contra la explotación sexual comercial. Solicita al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas adoptadas para rehabilitar e insertar socialmente a los niños víctimas, y sobre los resultados obtenidos.

2. *Niños ocupados en trabajos peligrosos en la agricultura comercial, especialmente en plantaciones de tabaco.* De acuerdo con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información detallada que el Gobierno ha proporcionado sobre las actividades realizadas para combatir los trabajos peligrosos en la agricultura, en particular en la producción de tabaco, en sus memorias relativas a los Convenios núm. 138 y núm. 182. En particular, la Comisión toma debida nota de las actividades llevadas a cabo y de los resultados obtenidos por la Asociación Nacional de Pequeños Productores Agrícolas de Malawi (NASFAM), en el marco del programa sobre el logro de la reducción del trabajo infantil en apoyo de la educación (ARISE), así como por el fideicomiso de agricultores de la Asociación Tabacalera de Malawi (TAMA). Entre ellas, se encuentran: i) varias formaciones y campañas de sensibilización sobre el trabajo infantil, incluso en las cadenas de suministro, para los agricultores; ii) memorandos de entendimiento con las empresas tabacaleras cuyo objetivo es proteger a los niños que realizan trabajos peligrosos en la agricultura comercial, especialmente en el tabaco; iii) la adopción, difusión y aplicación de una política de trabajo infantil por parte de la TAMA, y iv) la ejecución de proyectos (como el proyecto «agricultor bien informado») para promover el uso del diálogo social en la eliminación del trabajo infantil a nivel local. Se lograron resultados positivos, como la incorporación de las cuestiones relativas al trabajo infantil y los conocimientos incluso a nivel comunitario y la reinscripción de los niños en la escuela.

La Comisión toma nota de que el Gobierno sigue trabajando con los interlocutores sociales y de desarrollo, incluida la OIT, para proteger a los niños de las peores formas de trabajo infantil en la agricultura. Por ejemplo, el proyecto 2020-2024 para abordar los déficits de trabajo decente en el sector del tabaco en Malawi, que es el paraguas de los proyectos de cooperación al desarrollo de la OIT referentes al sector del tabaco, se está ejecutando con varios interlocutores, incluidos los mandantes tripartitos y las organizaciones de la sociedad civil, para garantizar que aborden eficazmente los déficits de trabajo decente en este sector y garanticen el acceso a los derechos. Otros proyectos incluyen la Aceleración de la acción para la eliminación del trabajo infantil en las cadenas de suministro en África, cuyo objetivo es mejorar los marcos políticos, legales e institucionales para abordar el trabajo infantil y sus causas profundas en las cadenas de suministro mundiales, mediante la institucionalización de soluciones innovadoras y basadas en pruebas.

Además, en el marco de estos y otros proyectos, las autoridades de Malawi solicitaron y contribuyeron a la recopilación de datos pertinentes sobre las cuestiones en consideración para colmar las brechas de conocimiento existentes y elaborar respuestas adecuadas. Por ejemplo, un estudio cualitativo sobre el sistema de aparcería, realizado con el apoyo de la OIT en 2020, dio lugar a la identificación de las cuestiones clave y contribuyó al diálogo nacional en torno a la abolición del sistema de aparcería de tierras por parte del Gobierno. También se está ultimando un estudio cuantitativo en colaboración con la Oficina Nacional de Estadística, para evaluar el número y las características de los arrendatarios en el tabaco a nivel nacional.

Por consiguiente, la Comisión toma nota con **interés** de que se están tomando medidas para luchar contra las peores formas de trabajo infantil en el sector agrícola, en particular en las plantaciones de tabaco, mediante un enfoque múltiple y adaptado que aborda las causas profundas del trabajo infantil en este sector. **La Comisión alienta vivamente al Gobierno a proseguir sus esfuerzos para proteger a los niños de los trabajos peligrosos en estos sectores, en particular en las plantaciones de tabaco, a través de medidas adoptadas en el marco de los diversos proyectos e iniciativas en curso. Pide al Gobierno que continúe proporcionando información concreta sobre el número de niños a los que se les ha impedido o librado de la realización de este tipo de trabajos peligrosos, y que luego han sido rehabilitados e insertados socialmente.**

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

Malí

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2002)

Comentario anterior

Artículo 1 del Convenio. Política nacional y aplicación del Convenio en la práctica. En relación con sus comentarios, la Comisión toma debida nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria, según la cual está en curso de validación un nuevo Plan Nacional de Acción para la Eliminación del Trabajo Infantil en Malí 2023-2027 (PANETEM II), y su puesta en marcha está prevista para enero de 2023. Fue elaborado por el Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil y por la Célula Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil (CNLTE), en colaboración con la OIT. En relación con esto, se celebraron cuatro diálogos regionales en Bamako, Sikasso, Kaye y la región de Mopti, con miras a establecer el balance del primer PANETEM, pero también para integrar en el futuro plan de acción las preocupaciones de cada región.

Asimismo, la Comisión toma debida nota de las indicaciones contenidas en el informe nacional de 2021 de la CNLTE, anexo a la memoria del Gobierno, según las cuales se han realizado diversas actividades, especialmente de sensibilización y de planificación, en lo que respecta al trabajo infantil, y se ha creado una herramienta de recopilación de datos SOSTEM para realizar un seguimiento del trabajo infantil y de los niños expuestos al riesgo de estar ocupados en trabajo infantil, en la región de Kéniéba. Toma nota asimismo de los resultados obtenidos por los puntos focales de la CNLTE, en particular: 1) la retirada del trabajo infantil y la rehabilitación de 150 niños a través del programa « Clear Cotton» en la región de Sikasso; 2) la acogida, la orientación y la rehabilitación de 291 niños en la región de Gao, por medio del proyecto zona libre de trabajo infantil (ZLTTE), y 3) la retirada del trabajo y la rehabilitación de 380 niños y 357 niñas en las regiones de Djenné, Mopti y Bankass. **La Comisión alienta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil. Pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas en el marco del PANETEM II. Le pide asimismo que proporcione información sobre los resultados obtenidos en relación con el seguimiento del trabajo infantil y de los niños expuestos al riesgo de estar ocupados en trabajo infantil, por medio de la herramienta de recopilación de datos SOSTEM.**

Artículo 2, párrafo 1. 1. Ámbito de aplicación e inspección del trabajo. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, a la luz de la información proporcionada por el Gobierno, no se ha adoptado ninguna medida para que los inspectores del trabajo puedan identificar a los niños que trabajan por cuenta propia o en la economía informal.

La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno en su memoria, las misiones de control de los inspectores del trabajo al nivel de los puntos focales de la CNLTE se centran con carácter prioritario en los sitios de minas de oro artesanales y en las zonas de intensa actividad agrícola. **La Comisión alienta enérgicamente al Gobierno a redoblar sus esfuerzos con miras a fortalecer los servicios de inspección del trabajo, a fin de garantizar que todos los niños se beneficien de la protección prevista por el Convenio. Pide al Gobierno que comunique información sobre los resultados obtenidos en particular en lo que respecta al número de casos de niños identificados que trabajan en las minas de oro artesanales y en las actividades agrícolas, así como sobre las sanciones impuestas en caso de infracciones.**

2. Edad mínima de admisión al empleo o al trabajo. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota del decreto núm. 2022-0125/PT-RM, de 4 de marzo de 2022, relativo a la modificación de ciertas disposiciones del decreto núm. 96-178/P-RM, de 13 de junio de 1996, sobre las modalidades de aplicación del Código del Trabajo. A este respecto, la Comisión toma nota con **satisfacción** de la revisión del párrafo D.189-23 del Código del Trabajo, relativo a la lista de cargas que los niños de edades comprendidas entre los 14 y los 15 años (la edad mínima) no pueden llevar, arrastrar o empujar, según el tipo de herramienta de transporte, el peso de la carga y el sexo del niño. Esta modificación está en consonancia con la edad mínima indicada en el artículo 20, b) del Código de Protección del Niño, de conformidad con la edad mínima de 15 años especificada por el Gobierno cuando ratificó el Convenio.

Artículo 3, párrafo 3. Admisión a los trabajos peligrosos a partir de la edad de 16 años. En sus comentarios anteriores, la Comisión puso de relieve que el artículo D.189-33 del decreto núm. 96-178/P-RM no garantizaba la obligación de asegurar que los adolescentes de 16 a 18 años de edad ocupados en trabajos peligrosos reciban instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente, tal como prevé el *artículo 3, párrafo 3*, del Convenio.

La Comisión toma nota de que el nuevo decreto núm. 2022-0125/PT-RM que modifica ciertas disposiciones del decreto núm. 96-178/P-RM, de 13 de junio de 1996, sobre las modalidades de aplicación del Código del Trabajo relativas a los trabajos peligrosos a partir de la edad de 16 años, sigue sin estar en conformidad con las condiciones previstas en el *artículo 3, párrafo 3*, del Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que adopte medidas para garantizar que las disposiciones del Código del Trabajo relativas a la admisión a los trabajos peligrosos a partir de la edad de 16 años se ajusten a las condiciones previstas en el artículo 3, párrafo 3, del Convenio. Pide al Gobierno que transmita una copia de los textos una vez se hayan adoptado.**

Artículo 7. Trabajos ligeros. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el Gobierno se comprometía a modificar el artículo D.189-35 del decreto núm. 96-178/P-RM, de 13 de junio de 1996, a fin de que la edad mínima para realizar trabajos domésticos o trabajos ligeros de carácter estacional fuera de 13 años y no de 12 años. La Comisión **lamenta** tomar nota de que aún no se ha modificado el artículo 189-35 en el nuevo decreto núm. 2022-0125/PT-RM relativo a la edad mínima de 12 años para los trabajos ligeros.

La Comisión toma nota de que, a la luz de la información comunicada por el Gobierno, estaba en proceso de adopción un proyecto de decreto, elaborado por los servicios del trabajo y sometido a los interlocutores sociales. Asimismo, el Gobierno indica que está elaborándose una lista de trabajos ligeros, en colaboración con la OIT, a fin de determinar los trabajos ligeros y las condiciones para su realización. **La Comisión expresa la esperanza de que el decreto en proceso de adopción relativo a la aplicación del Código del Trabajo se ponga en conformidad con el Convenio, con objeto de reglamentar el empleo de los niños para trabajos ligeros a partir de la edad de 13 años. Pide al Gobierno que transmita una copia del decreto y la lista de trabajos ligeros una vez se hayan adoptado.**

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2000)

Comentario anterior

Artículos 3, a) y 7, 1) del Convenio. Todas las formas de esclavitud o prácticas análogas y sanciones.
1. *Reclutamiento forzoso de niños para su utilización en conflictos armados.* En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene información relativa al reclutamiento forzoso de niños para su utilización en conflictos armados.

A este respecto, la Comisión toma nota de la información contenida en el informe de «Global Protection Cluster» de 2021, relativa al aumento de la trata de niños, del trabajo forzoso y del reclutamiento forzoso por grupos armados en Malí, como consecuencia del conflicto, de la inseguridad, de la pandemia de COVID-19 y del deterioro de las condiciones socioeconómicas. El informe indica que existen grupos armados dedicados asimismo a la trata de niños destinados al trabajo en las minas de oro artesanales y que se obliga a otros niños a luchar en los grupos armados. Estos son víctimas de trata de personas, de violaciones, de venta y de servidumbre sexual o doméstica.

Toma nota asimismo de que, según indica el informe del Secretario General de las Naciones Unidas de noviembre de 2020 (S/2020/1105, página 16), relativo a los niños y al conflicto armado en Malí, por primera vez desde 2014, existían niños vinculados con las fuerzas armadas de Malí en la región de Gao. Un total de 24 niños en 2019 y un total de 21 niños de 2020, de edades comprendidas entre los 9 y los 16 años, fueron utilizados como trabajadores domésticos y mensajeros. No obstante, fueron entregados a sus familias en 2020 y están recibiendo apoyo para su reintegración.

La Comisión **deplora** una vez más la contratación y utilización de niños en el conflicto armado que está teniendo lugar en el norte del país, y más aún porque la persistencia de esta peor forma de trabajo infantil entraña otras violaciones graves de los derechos del niño. **Al tiempo que reconoce la complejidad de la situación que prevalece sobre el terreno y la presencia de grupos armados y de un conflicto armado en ciertas regiones del país, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que adopte las medidas necesarias con carácter urgente para poner fin, en la práctica, al reclutamiento forzoso de niños menores de 18 años por las partes en el conflicto. Le pide asimismo que lleve a cabo el proceso de desarme, desmovilización y reintegración de todos los niños vinculados con las fuerzas y grupos armados, a fin de garantizar su rehabilitación y su inserción social. Por último, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para velar por que las personas que reclutan por la fuerza a niños menores de 18 años de edad para su utilización en un conflicto armado sean procesadas y sancionadas, y que proporcione información a este respecto.**

2. *Trabajo forzoso u obligatorio. Mendicidad.* En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información comunicada por el Gobierno, según la cual, entre 2019 y 2022, 11 maestros coránicos (*marabouts*) comparecieron ante los tribunales por imponer la práctica de mendicidad forzosa a un total de 109 niños. Precisa que los casos están pendientes de examen por los jueces de instrucción del Tribunal Supremo de la Comuna III del distrito de Bamako. **La Comisión pide al Gobierno que siga tomando las medidas necesarias para garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y que se emprendan acciones judiciales y se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias a los marabouts que utilizan a niños menores de 18 años con fines puramente económicos. Pide al Gobierno que comunique información sobre los resultados obtenidos a este respecto, en términos del número de condenas y de sanciones penales impuestas.**

Apartado b). Utilización, reclutamiento u oferta de niños con fines de prostitución. La Comisión tomó nota anteriormente de que había un número considerable de niños víctimas de explotación sexual con fines comerciales en el país. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no indica ningún caso de acciones judiciales entabladas o de condenas impuestas relativas a la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños menores de 18 años de edad con fines de prostitución.

A este respecto, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Experto Independiente de las Naciones Unidas durante la Asamblea General del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, de 15 de enero de 2020 (A/HRC/43/76 párr. 55), según la cual Malí, durante el examen periódico universal en enero de 2018, accedió a ratificar el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía. **La Comisión insta enérgicamente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones de la Ley núm. 2012-023 relativas a la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños menores de 18 años de edad para la prostitución. Le pide asimismo que proporcione información a este respecto, en particular estadísticas sobre las condenas y las sanciones penales impuestas.**

Artículos 3, d) y 7, 2). Trabajos peligrosos y medidas efectivas y en un plazo determinado. Niños que trabajan en la minería del oro a pequeña escala tradicional. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que un número considerable de niños trabajan en condiciones peligrosas en la minería del oro a pequeña escala tradicional, algunos de los cuales no han alcanzado la edad de 5 años.

La Comisión toma nota de que, según el informe de la Célula Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil anexo a la memoria del Gobierno, en 2021 se identificó a un total de 52 niñas y 20 niños víctimas de las peores formas de trabajo a través de una supervisión de tres sitios de minas de oro artesanales.

Además, la Comisión toma nota del número total de 205 niñas y 232 niños que se han beneficiado del proyecto de lucha contra el trabajo infantil en las cadenas de valor del algodón y de las minas de oro artesanales a través de la Estrategia de Escolarización Acelerada/Pasarela (SSA/P), así como de los resultados del proyecto «Cotton Clear», llevados a cabo en colaboración con la OIT.

Sin embargo, la Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, el Plan Nacional de Acción para la Eliminación del Trabajo Infantil en Malí (PANETEM I) no ha recibido financiación apropiada debido a la crisis política y de seguridad del país, pero el segundo PANETEM, que abarcará de 2023 a 2027, está en curso de validación. **La Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos, también en el marco del PANETEM II, del proyecto «Cotton Clear» y del proyecto SSA/P, a fin de retirar a los niños de las peores formas de trabajo infantil en la minería del oro a pequeña escala tradicional y la producción de algodón, y de rehabilitarles y reinsertarles socialmente. Pide al Gobierno que siga comunicando información sobre los progresos realizados y los resultados obtenidos a este respecto.**

Artículo 7, 2, a). Acceso a la educación básica gratuita. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria, según la cual los resultados de la puesta en marcha de la segunda generación del Programa Decenal para el Desarrollo de la Educación y de la Formación Profesional 2019-2028 (PRODEC II) estarán disponibles a finales de 2022. El Gobierno subraya en el documento del PRODEC II que los niños que no están escolarizados provienen en su mayoría del mundo rural y son relativamente más numerosos en las regiones de Mopti (60,4 por ciento), Ségou (52,3 por ciento), Sikasso (43,7 por ciento) y Kayes (45,3 por ciento).

La Comisión toma nota de las estadísticas del Instituto de Estadística de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, según las cuales, en 2018, un total de 2 061 713 niños y adolescentes en edad de enseñanza primaria y del primer ciclo de enseñanza secundaria no están escolarizados. En relación con esto, la Comisión toma nota de que, según la nota trimestral (página 36) de la MINUSMA sobre las tendencias de las violaciones y las vulneraciones de los derechos humanos en Malí, del 1.º de abril al 30 de junio de 2022, un total de 1 731 escuelas no están operativas (lo cual afecta a 519 300 niños) debido a la inseguridad, fundamentalmente en las regiones de Mopti y de Ménaka.

La Comisión expresa una vez más su **preocupación** por el gran número de niños privados de educación debido al conflicto armado que está teniendo lugar en el norte de Malí. **La Comisión insta energicamente al Gobierno a redoblar sus esfuerzos a fin de mejorar el funcionamiento del sistema educativo y de facilitar el acceso a la educación básica gratuita, en particular aumentando las tasas de escolarización, tanto a nivel de la enseñanza primaria como secundaria, y reduciendo la tasa de abandono en todas las regiones del país. En relación con esto, pide al Gobierno que comunique información sobre los progresos realizados y los resultados obtenidos en el marco de la puesta en marcha del PRODEC II 2019-2028.**

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

Marruecos

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (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 2, 1), del Convenio. Edad mínima de admisión al empleo y aplicación del Convenio en la práctica.
1. *Niños que trabajan en actividades artesanales informales y otros sectores.* En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, según la Confederación Sindical Internacional (CSI), el trabajo infantil es habitual en las actividades artesanales informales. Asimismo, tomó nota de que, según el informe titulado Comprender el trabajo infantil en Marruecos, el porcentaje de niños de entre 7 y 14 años que trabajan es del 7 por ciento y este porcentaje se eleva al 18 por ciento para los niños de entre 12 y 14 años. En el informe también se indica que en las zonas rurales trabaja el 87 por ciento de los niños, en general en la agricultura. Además, la Comisión había tomado nota de que, en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo, los niños que trabajan en actividades artesanales informales o formales, en las que participan más de cinco empleados, no gozan de la protección del Código del Trabajo y, en consecuencia, de la aplicación de la edad mínima de 15 años para la admisión al empleo. También tomó nota de que, según el *Estudio sobre las actividades de los niños en las pequeñas explotaciones agrícolas de Marruecos* (2014), la edad media de los niños que trabajan en las pequeñas

explotaciones agrícolas es de 14,3 años, representando los que tienen más de 15 años aproximadamente el 57 por ciento y los de menos de 12 años el 10 por ciento del total. Además, tomó nota de que la edad media en el momento del abandono escolar es de 13 años. La Comisión tomó nota con interés de que el Gobierno indicaba que el proyecto de ley relativo a las condiciones de trabajo y de empleo en los sectores de carácter puramente tradicional, que preveía la prohibición del trabajo de los niños menores de 15 años en este sector con arreglo a los artículos 143 y 153 del Código del Trabajo, fue examinado por el Consejo del Gobierno el 25 de diciembre de 2014.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que el proyecto de ley relativo a las condiciones de trabajo y de empleo en los sectores de carácter puramente tradicional ha sido modificado para incluir nuevas disposiciones proteccionistas favorables a los trabajadores de estos sectores. También toma nota de que el Gobierno informa de que el proyecto de ley se transmitió a la Secretaría General del Gobierno (SGG) el 7 de junio de 2018. Además, la Comisión toma nota de que, según el Alto Comisionado del Plan, la encuesta trimestral sobre el empleo pone de relieve que en el tercer trimestre de 2017, 46 662 niños de menos de 15 años trabajan y más del 88 por ciento de estos lo hacen en zonas rurales. Asimismo, la Comisión toma nota de que en sus observaciones finales de diciembre de 2016, el Comité de Derechos Humanos señaló su preocupación por la persistencia de la explotación económica de los niños, en particular como trabajadores agrícolas (documento CCPR/C/MAR/CO/6, párrafo 47). La Comisión recuerda que el Convenio se aplica a todos los sectores de actividad económica y a todas las formas de empleo o de trabajo, incluidos el sector informal artesanal y agrícola. **La Comisión expresa la firme esperanza de que el proyecto de ley relativo a las condiciones de trabajo y de empleo en los sectores de carácter puramente tradicional se adoptará a la mayor brevedad y pide al Gobierno que transmita copia de esta ley una vez que se haya adoptado. Asimismo, solicita al Gobierno que siga realizando esfuerzos para luchar contra el trabajo infantil, especialmente en los sectores artesanal y agrícola, y que comuniquen información sobre la implementación de todo proyecto pertinente a este respecto, así como sobre los resultados alcanzados.**

2. Niños que trabajan en el servicio doméstico. En lo que respecta a la cuestión del trabajo doméstico de los niños, 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).

Artículo 9, 1). Sanciones. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, en virtud del artículo 151 del Código del Trabajo, el empleo de niños menores de 15 años de edad, en violación del artículo 143 del Código, podrá ser sancionado con una multa de 25 000 a 30 000 dirhams (entre 3 000 y 3 600 dólares de los Estados Unidos) y, en caso de reincidencia, con una pena de prisión de seis días a tres meses y/o una multa de 50 000 a 60 000 dirhams (entre 6 000 y 7 200 dólares de los Estados Unidos). Sin embargo, también tomó nota de que, en virtud de los artículos 150 y 183 del Código del Trabajo, el empleo de menores de 18 años en trabajos peligrosos, y en canteras y minas, o en trabajos susceptibles de entorpecer su crecimiento, en violación de los artículos 147 y 179 del Código, puede ser castigado con multas de 300 a 500 dirhams (entre 36 y 60 dólares de los Estados Unidos). La Comisión lamentó tomar nota de la falta de información sobre posibles modificaciones legislativas en relación con las sanciones por no respetar la prohibición de emplear a menores de 18 años en trabajos peligrosos. Además, la Comisión tomó nota de que, antes de recurrir a las sanciones, el inspector del trabajo debe asesorar y proporcionar información a los empleadores sobre los peligros a los que se exponen los niños trabajadores. Los artículos 542 y 543 del Código del Trabajo prevén que el inspector del trabajo que detecte una infracción de las disposiciones legislativas o reglamentarias relativas a la higiene y la seguridad, que ponga en peligro inminente la seguridad o la salud de los asalariados, deberá obligar al empleador a aplicar de manera inmediata todas las medidas necesarias. Si el empleador se niega a cumplir el requerimiento, o lo pasa por alto, el inspector del trabajo remitirá el caso al presidente del Tribunal de Primera Instancia, que puede acordar un plazo para que el empleador adopte todas las medidas necesarias a fin de impedir el peligro inminente y ordenar el cierre del establecimiento, fijando, llegado el caso, la duración necesaria de este cierre. La Comisión señaló que, por regla general, desde el momento en que se pone fin al empleo delictivo no se procesa a las personas que han empleado a niños infringiendo de esta forma las disposiciones que dan cumplimiento al Convenio.

La Comisión toma nota de que, según el Gobierno, en 2017 los inspectores del trabajo efectuaron, 684 visitas en las que realizaron 2 306 observaciones y 43 requerimientos. El Gobierno indica que de los 85 niños menores de 15 años que se comprobó que trabajaban, 70 fueron retirados del trabajo y, de los 542 niños de entre 15 y 18 años que realizaban trabajos peligrosos, 158 fueron retirados de estos tipos de trabajos. La Comisión **lamentó** tomar nota de que el Gobierno no ha transmitido información alguna sobre el

número de personas procesadas ni sobre las sanciones impuestas a las personas que han infringido las disposiciones que dan efecto al Convenio. Además, la Comisión toma nota con preocupación de que, a pesar de que plantea esta cuestión desde 2005, las sanciones por infringir la prohibición de emplear a menores de 18 años en trabajos peligrosos siguen sin ser lo suficientemente adecuadas y disuasorias para garantizar la aplicación de las disposiciones del Convenio en materia de trabajos peligrosos. **La Comisión insta al Gobierno a adoptar sin demora las medidas necesarias para garantizar que las personas que emplean a menores de 18 años en trabajos peligrosos son procesadas y sancionadas de forma suficientemente eficaz y disuasoria, con arreglo al artículo 9, 1), del Convenio, y en conformidad con las sanciones más severas previstas en el artículo 151 del Código del Trabajo. Además, pide al Gobierno que transmita información sobre la naturaleza de las infracciones del Convenio que ha detectado la Inspección del Trabajo, el número de personas procesadas por cada tipo de infracción y las sanciones impuestas, en particular en lo que respecta a las disposiciones que dan efecto al 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 las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (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.

Artículos 3, a) y d), y 7, 1), del Convenio. Trabajo forzoso u obligatorio y trabajo peligroso y sanciones. Trabajo doméstico infantil. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que la Confederación Sindical Internacional (CSI) había indicado que el trabajo doméstico infantil, en condiciones de servidumbre, es una práctica corriente en el país, ya que hay padres que venden a sus hijos, que a veces solo tienen 6 años de edad, para que trabajen como sirvientes. La Comisión tomó nota de que el artículo 10 del Código del Trabajo prohíbe el trabajo forzoso y de que en virtud del artículo 467-2 del Código Penal está prohibido el trabajo forzoso de los niños menores de 15 años. Asimismo, tomó nota de que se estaba llevando a cabo el proceso de adopción de un proyecto de ley sobre el trabajo doméstico, que fija en 16 años la edad mínima de admisión a este tipo de trabajo. El Gobierno indicó que se había elaborado una lista específica que establece los trabajos peligrosos prohibidos en el sector del trabajo doméstico cuyo proceso de aprobación se iniciaría después de la promulgación del proyecto de ley antes mencionado. Además, una primera encuesta sobre las niñas trabajadoras domésticas puso de relieve que alrededor de 23 000 niñas menores de 18 años trabajaban en el servicio doméstico en la región del Gran Casablanca, y que el 59,2 por ciento de estas tenían menos de 15 años. Además, la encuesta puso de relieve que muchas de estas niñas eran víctimas de abusos. La Comisión tomó nota con preocupación de que, según el Comité de los Derechos del Niño, las autoridades no han adoptado suficientes medidas para retirar a las niñas, algunas de las cuales tienen apenas 8 años, de las casas en las que trabajan como sirvientas en condiciones muy precarias. Instó al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que el proyecto de ley sobre el trabajo doméstico y la lista que fija los trabajos domésticos peligrosos se adoptaran con carácter de urgencia.

La Comisión toma nota con **satisfacción** de la adopción de la ley núm. 19-12 que establece las condiciones de trabajo y empleo de las trabajadoras y los trabajadores domésticos. En su memoria el Gobierno indica que se han adoptado dos decretos de aplicación, a los que se hace referencia en los artículos 3 y 6 de la ley, que prevén respectivamente el modelo de contrato de trabajo de los trabajadores domésticos y la lista de trabajos peligrosos prohibidos a los trabajadores domésticos de entre 16 y 18 años. Las actividades prohibidas a los menores de 18 años tienen relación, entre otras cosas, con la utilización de productos químicos y de herramientas o máquinas eléctricas cortantes que pueden representar un riesgo para la seguridad o la salud de los empleados domésticos, y con las tareas que pueden exponer a los trabajadores domésticos a riesgos sanitarios debido al contacto con personas que sufren enfermedades contagiosas.

La Comisión toma nota de que el artículo 6 de la ley núm. 19-12 fija en 18 años la edad mínima de admisión al empleo en el servicio doméstico. Este artículo prevé un periodo transitorio de cinco años durante el que los menores de entre 16 y 18 años pueden ser empleados como trabajadores domésticos, previa autorización escrita de sus tutores. El artículo 7 de la ley prohíbe el trabajo forzoso de los empleados domésticos. En virtud del artículo 23 de la ley, las personas que infrinjan las disposiciones de los artículos 6 y 7 pueden ser sancionadas con multas de 25 000 a 30 000 dírham (entre 3 000 y 3 600 dólares de los Estados

Unidos) y en caso de reincidencia con multas del doble y/o con penas de prisión de entre uno y tres meses. Además, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales de diciembre de 2016, el Comité de Derechos Humanos expresó su preocupación por la persistencia de la explotación económica de niños, en particular como trabajadores domésticos (documento CCPR/C/MAR/CO/6, párrafo 47). Tomando nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno para reglamentar el trabajo doméstico, la Comisión recuerda que en virtud del artículo 3, a) y d), del Convenio, el trabajo realizado por adolescentes de menos de 18 años y en condiciones análogas a la esclavitud o en condiciones peligrosas constituye una de las peores formas de trabajo infantil y debe, en virtud del artículo 1, eliminarse con carácter de urgencia. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que siga realizando esfuerzos para luchar contra el trabajo doméstico infantil, en particular, velando por que la ley núm. 19-12 que establece las condiciones de trabajo y empleo de las trabajadoras y los trabajadores domésticos se aplique efectivamente, y por que se impongan sanciones lo suficientemente eficaces y disuasorias en la práctica a las personas que obligan a menores de 18 años a realizar trabajos domésticos en condiciones peligrosas o abusivas. Asimismo, solicita al Gobierno que transmita información sobre el número y la naturaleza de las infracciones detectadas, el número de personas enjuiciadas y las sanciones impuestas.**

Artículo 3, a). Trata de niños. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el Gobierno había señalado que no existía legislación nacional sobre la trata de niños. Tomó nota de que, según el Comité de los Derechos del Niño, Marruecos sigue siendo un país de origen, destino y tránsito para los niños que son sometidos a trabajos forzados, especialmente como empleados domésticos, y son víctimas de trata con fines de explotación sexual y mendicidad forzosa, siendo niños dos tercios de las víctimas de trata. La Comisión también tomó nota de que, el *Estudio sobre la trata de mujeres y de niños en Marruecos* (2015) realizado conjuntamente por ONU-Mujeres, Marruecos y la Confederación Suiza, pone de relieve la existencia de trabajo forzoso de niños varones en la artesanía y la agricultura así como la trata con fines de explotación sexual en la prostitución o la pornografía. La Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para que se adoptara una ley que prohíba la trata de niños.

La Comisión toma nota con **interés** de la adopción de la ley núm. 27-14 relativa a la lucha contra la trata de seres humanos, promulgada a través del Dahir núm. 1-16-104, de 18 de julio de 2016, en virtud de la cual la explotación incluye todas las formas de explotación sexual, y, en particular, la explotación de la prostitución de otras personas así como la explotación mediante la pornografía, incluso a través de medios de comunicación en general, e informática en particular, y también la explotación del trabajo forzoso, la servidumbre, la mendicidad y la esclavitud y las prácticas análogas a la esclavitud, así como la explotación en conflictos armados (artículo 448.1). La Comisión toma nota de que en virtud del artículo 448.4 de la ley el delito de trata de personas se castigará con penas de prisión de entre veinte y treinta años y con multas de 200 000 a 2 000 000 de dirhams (21 000 210 000 dólares de los Estados Unidos) cuando la víctima sea menor de 18 años. El Gobierno indica que la ley contiene disposiciones sobre las medidas institucionales y prevé la creación de una comisión consultiva nacional cuya misión será presentar propuestas relativas a las cuestiones en materia de lucha contra la trata de personas y velar por que se adopten las medidas necesarias para apoyar los proyectos de asociaciones de ayuda a las víctimas.

Sin embargo, la Comisión toma nota de que, según el Informe sobre los trabajos y recomendaciones de la jornada de estudio sobre el marco institucional relativo a la lucha contra la trata de seres humanos, de julio de 2017, Marruecos continúa siendo un país de origen, tránsito y destino de la trata de niños con fines de explotación laboral, sexual y de servidumbre doméstica. En el informe se destaca que Marruecos se ha convertido en un país de tránsito de numerosos migrantes procedentes de África Subsahariana y Asia, que corren especialmente el riesgo de ser víctima de las redes de trata. **Tomando nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno para luchar contra la trata de personas, la Comisión le pide que transmita información sobre la aplicación de la ley núm. 27-14 relativa a la lucha contra la trata de personas en la práctica, indicando, entre otras cosas, el número de niños víctimas de trata desglosado por género y edad y el número y la naturaleza de las condenas y sanciones penales impuestas.**

Artículo 7, 2). Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartados a) y b). Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil y librarlos de esas peores formas, y asegurar su rehabilitación e inserción social. Prostitución infantil y turismo sexual. En sus comentarios anteriores, la Comisión manifestó su preocupación por la persistencia de la prostitución infantil y del turismo sexual que afecta a jóvenes marroquíes e inmigrantes, especialmente varones, a pesar de la modificación de 2003 del Código Penal que introdujo el delito del turismo sexual. Tomó nota de la información proporcionada por el Gobierno según la

cual la lacra de la explotación sexual infantil sigue siendo invisible y desconocida en Marruecos, razón por la cual el Gobierno no escatima esfuerzos. Además, en sus observaciones finales de 2014, el Comité de los Derechos del Niño expresó su preocupación por la expansión del turismo sexual en Marruecos. Asimismo, la Comisión tomó nota de que, en la evaluación de mitad de periodo, realizada en 2011, del Plan Nacional de Acción para la Infancia 2006-2015 (PANE), el Gobierno indicó que el PANE había permitido que se registraran logros notables en materia de protección de los niños víctimas de explotación sexual, tales como la creación de nuevas estructuras públicas en materia de protección de los niños víctimas de violencia sexual, de unidades de atención en los tribunales y en los hospitales, de unidades de escucha en el ámbito de la Dirección General de Seguridad Nacional, de unidades de orientación y de escucha en los establecimientos escolares, así como del teléfono verde ONDE y los espacios de acogida a los niños en las comisarías. En este marco, la Comisión tomó nota de que entre 2007 y 2010 se establecieron cinco unidades de protección de la infancia (UPE) en Marrakech, Casablanca, Tánger, Meknes y Essaouira, para velar por que se proporcione una mejor atención de carácter médico, psicológico y jurídico a los niños víctimas de violencia o malos tratos, incluidos los niños víctimas de explotación sexual o económica, de la cual se han podido beneficiar cientos de niños. El Gobierno indicó que, en 2013, había elaborado una política pública integrada de protección de la infancia con el objetivo de, en particular, proteger a los niños frente a la explotación sexual.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la política pública integrada de protección de la infancia en Marruecos, 2015-2025 (PPIPM), adoptada el 3 de junio de 2015, tiene cinco objetivos estratégicos, entre los que figuran: i) el reforzamiento del marco legal en materia de protección de los niños y de su eficacia; ii) el establecimiento de dispositivos territoriales integrados de protección de la infancia, y iii) el establecimiento de sistemas de información, de seguimiento evaluación y de supervisión. El Gobierno indica que se ha establecido un programa de rehabilitación de las UPE, elaborado por el Ministerio de Familia, Solidaridad e Igualdad y Desarrollo Social (MFSEDS) en colaboración con la asistencia nacional y asociaciones que tienen experiencia en este ámbito, a fin de reforzar las estructuras de protección social de los niños y mejorar la calidad de la atención que reciben los niños en situación difícil. En 2016, se crearon tres nuevas UPE en Salé, Taza y Agadir. La Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona información sobre el número de niños que se ha evitado que sean víctimas de explotación sexual comercial o han sido retirados de esta gracias a la intervención de las UPE. **La Comisión pide al Gobierno que continúe realizando esfuerzos para luchar contra la explotación sexual comercial de niños. Asimismo, solicita al Gobierno que comunique información sobre la aplicación de la política pública integrada de protección de la infancia en lo que respecta a la explotación sexual así como información sobre el número de niños que se ha evitado que sean víctimas de explotación sexual comercial o han sido retirados de esta a través de las UPE.**

Apartado d). Niños especialmente expuestos a riesgos. Trabajo doméstico infantil. La Comisión había tomado nota de la adopción del Programa Nacional de Lucha Contra el Trabajo Doméstico de las Niñas (INQAD) en el marco del PANE. Asimismo, tomó nota de los resultados obtenidos en el marco del proyecto OIT/IPEC/PAMODEC, en particular de la formación de 50 inspectores del trabajo infantil especializados en trabajo doméstico infantil, la realización de tres encuentros regionales de información y de concertación con los actores interesados con miras a establecer un proceso de elaboración de planes regionales de lucha contra el trabajo doméstico y de seis sesiones de formación sobre el trabajo doméstico infantil dirigidas a educadores y animadores sociales de ONG, la participación en la consulta sobre el proyecto de ley sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y la ejecución de dos programas de acción en materia de lucha contra el trabajo doméstico de las niñas en las regiones de Rabat/Salé y Marrakech/Safi en apoyo a las asociaciones AMESIP (Asociación marroquí de ayuda a los niños en situación precaria) y Al Karam.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en 2017, su ayuda financiera permitió que ciertas asociaciones desarrollaran proyectos a fin de, entre otras cosas, reducir el fenómeno del trabajo doméstico de las niñas muy pequeñas y al mismo tiempo luchar contra el abandono escolar. Si bien el Gobierno señala que, en 2016, 286 niños menores de 15 años fueron retirados del trabajo y 271 menores de entre 15 y 18 años fueron retirados de los trabajos peligrosos, incluidas niñas trabajadoras domésticas, la Comisión toma nota de la falta de información sobre el número de niñas retiradas del trabajo doméstico. **La Comisión insta al Gobierno a redoblar sus esfuerzos en materia de identificación, retirada y reinserción de niñas menores de 18 años que trabajan en el servicio doméstico y son víctimas de explotación económica o sexual, y le pide que comunique información sobre los resultados obtenidos en lo que respecta al trabajo doméstico de las niñas.**

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)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

Artículo 1 del Convenio. Política nacional y aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión instó anteriormente al Gobierno a que prosiguiera sus esfuerzos para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil y a que siguiera proporcionando información sobre las actividades y los resultados obtenidos en el marco de la aplicación del Plan de acción nacional para la erradicación del trabajo infantil (PANETE RIM).

La Comisión toma nota de la información del Gobierno en su memoria, según la cual la aplicación del PANETE-RIM ha permitido organizar actividades de lucha contra el trabajo infantil, principalmente en las wilayas de Guidimakha y Trarza: En primer lugar, misiones tripartitas coordinadas por el Ministerio de la Función Pública y del Trabajo (MFPT), el Ministerio de Ganadería y el Ministerio de Asuntos Sociales, Infancia y Familia; y también talleres regionales en relación con los ejes estratégicos 2 y 3 del PANETE-RIM, es decir, sobre el refuerzo de las capacidades técnicas y operativas de los actores implicados, y la sensibilización y mejora de los conocimientos sobre el trabajo infantil y sus peores formas y en el sector ganadero. Además, el Gobierno indica que se ha creado un mecanismo de concertación con los interlocutores sociales para la protección de los niños y la aplicación de la estrategia nacional de protección de la infancia. **La Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil y que siga proporcionando información sobre las actividades realizadas y los resultados obtenidos a este respecto. También pide al Gobierno que comunique información sobre las actividades del mecanismo de concertación para luchar contra el trabajo infantil. Por último, pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar la disponibilidad de información estadística actualizada sobre las actividades económicas de los niños y los jóvenes, incluido el número de niños que trabajan por debajo de la edad mínima de admisión.**

Artículo 3, párrafos 1 y 2. Trabajos peligrosos. Con respecto a la adopción de la lista de los tipos de trabajo peligroso prohibidos para los menores de 18 años, la Comisión se remite a los comentarios que ha formulado en relación con el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Artículo 5. Limitación del ámbito de aplicación a determinadas ramas de actividad económica. La Comisión tomó nota anteriormente de que, en el momento de la ratificación del Convenio, Mauritania declaró que inicialmente limitaba el ámbito de aplicación del Convenio a las ramas de actividad económica o a los tipos de empresa que figuran en el *artículo 5, párrafo 3*, del Convenio, a saber, la explotación de industrias extractivas; las industrias manufactureras; la construcción y las obras públicas; la electricidad, el gas y el agua; los servicios sanitarios; el transporte, el almacenamiento y las comunicaciones; las plantaciones; y otros similares; la construcción y las obras públicas; la electricidad, el gas y el agua; los servicios sanitarios; el transporte, el almacenamiento y las comunicaciones; las plantaciones y otras empresas agrícolas explotadas principalmente con fines comerciales, excluyendo las empresas familiares o de pequeña escala que producen para el mercado local y no emplean a trabajadores asalariados de forma regular. Tomó nota de la información transmitida por el Gobierno, según la cual en las ramas de actividad que están excluidas del ámbito de aplicación de las disposiciones del Convenio, el trabajo infantil es casi inexistente. Sin embargo, el Gobierno precisó que tenía la intención de ampliar el ámbito de aplicación de las disposiciones del Convenio al sector informal, en el que podría seguir existiendo el trabajo infantil.

A este respecto, la Comisión tomó nota, en sus comentarios en relación con el Convenio núm. 182, de los datos estadísticos contenidos en el «Informe sobre el estudio del trabajo infantil en el sector agrícola de Mauritania», de septiembre de 2018, elaborado conjuntamente por el Gobierno y la OIT, que indicaba que

el 77,1 por ciento de los niños trabajadores que respondieron a la encuesta, eran trabajadores familiares no remunerados. Según el informe, más de un tercio de los niños trabajadores encuestados (37,2 por ciento), con edades comprendidas entre los 5 y los 17 años, declaran estar expuestos a peligros y riesgos asociados a las actividades agrícolas, como lesiones con herramientas y exposición a sustancias químicas.

La Comisión toma nota con **preocupación** de que el trabajo infantil en empresas familiares informales, y especialmente en condiciones peligrosas, parece estar muy extendido en el país. La Comisión subraya que, si bien el ámbito de aplicación del Convenio puede limitarse a determinadas ramas de actividad económica, la protección de los niños contra la realización de trabajos peligrosos no puede excluirse del ámbito de aplicación del Convenio, sobre todo teniendo en cuenta que la nueva Orden núm. 0066, de 17 de enero de 2022, sobre la lista de trabajos peligrosos prohibidos a los niños, prohíbe el empleo de niños menores de 18 años en trabajos peligrosos perjudiciales para su salud física o mental, en establecimientos de cualquier tipo, incluidas las empresas familiares. **Recordando que el artículo 5, párrafo 4, del Convenio, permite al Estado miembro ampliar el ámbito de aplicación del Convenio mediante una declaración dirigida al Director General de la Oficina, la Comisión alienta vivamente al Gobierno a considerar la posibilidad de hacer uso de este artículo para garantizar la protección de los niños que trabajan en el sector informal, en particular en un contexto familiar. Mientras tanto, pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que ningún niño menor de 18 años realice trabajos peligrosos, incluidos los que trabajan en una empresa familiar, y que comuniquen información sobre los progresos realizados a este respecto y 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)

Comentario anterior

Artículos 3, a), y 7, 1) del Convenio. *Esclavitud o prácticas análogas y sanciones.* 1. *Niños víctimas de esclavitud.* **En lo que respecta a las medidas adoptadas para garantizar la aplicación efectiva de la Ley núm. 2015-031, de 10 de septiembre de 2005, sobre la penalización de la esclavitud y el castigo de las prácticas análogas a la esclavitud, la Comisión se remite a sus comentarios detallados en relación con el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).**

2. *Trabajo forzoso u obligatorio. Mendicidad.* La Comisión tomó nota anteriormente de que el artículo 42, párrafo 1, de la Ordenanza núm. 2005-015 sobre la protección penal de los niños, dispone que el acto de provocar o de emplear directamente a un niño para mendigar, se castiga con una pena de prisión de uno a seis meses y una multa. **Lamenta** tomar nota nuevamente de la ausencia de informaciones relativas a las investigaciones y a los enjuiciamientos entablados contra los *morabitos* que obligan a los niños a mendigar. **Recordando que toda legislación solo tiene valor si se aplica efectivamente, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar la aplicación efectiva del artículo 42, párrafo 1, de la Ordenanza núm. 2005-015 sobre la protección penal de los niños. Insta al Gobierno a que facilite información a este respecto, indicando especialmente el número de morabitos identificados que utilizan a niños con fines puramente económicos, el número de procedimientos judiciales iniciados y las sanciones penales impuestas.**

3. *Venta y trata de niños.* En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el artículo 78 de la Ley núm. 2018-024, de 21 de junio de 2018, relativa al Código General de Protección de la Infancia, prevé penas de prisión de diez a veinte años para toda persona que someta a un niño a trata.

La Comisión toma nota de que, según las informaciones disponibles en la memoria del Gobierno, presentadas en relación con el Convenio núm. 29, la nueva Ley núm. 2020-017, de 6 de agosto de 2020, relativa a la prevención y a la represión de la trata de personas y a la protección de las víctimas, define y abarca todas las formas de trata de seres humanos que no estaban previstas en la Ley núm. 2015-031 sobre la penalización de la esclavitud y de las prácticas análogas a la esclavitud. Castiga con penas adecuadas todas las formas de trata a las que podrían estar expuestas las personas, incluido el trabajo

forzoso, la esclavitud y las prácticas análogas. Se dirige asimismo a promover la coordinación nacional y la cooperación internacional en el terreno de la lucha contra la trata de personas. Además, el Gobierno comunica informaciones detalladas acerca de las actividades llevadas a cabo en relación con el fortalecimiento de las capacidades de los magistrados, entre las que se encuentran la organización anual de actividades de formación y de sensibilización por parte del Departamento de Justicia y, desde la entrada en vigor de la Ley núm. 2015-031, por los actores del sistema de justicia penal, incluidos jueces, fiscales, funcionarios de la policía judicial, abogados, secretarios judiciales y actores de la sociedad civil. Además, la Comisión toma nota, siempre según la memoria del Gobierno en relación con el Convenio núm. 29, de los datos relativos a los asuntos tramitados por el Tribunal Supremo, los tribunales de apelación y las jurisdicciones que se ocupan de la trata con fines de esclavitud. Sin embargo, la Comisión observa que estos datos no abarcan a las demás formas de trata y no están desglosados por edad. **La Comisión pide al gobierno que prosiga sus esfuerzos encaminados a reforzar la capacidad de los organismos encargados de la aplicación de las leyes para luchar contra la venta y la trata de niños menores de 18 años, especialmente mediante la formación y los recursos adecuados. Asimismo, pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación en la práctica del artículo 78 de la Ley núm. 2018-024, de 21 de junio de 2018, relativa al Código General de Protección de la Infancia, y de la Ley núm. 2020-017, relativa a la prevención y represión de la trata de personas y a la protección de las víctimas, indicando el número y la naturaleza de los delitos denunciados, los procedimientos incoados y las sanciones penales impuestas, en los casos concretos de niños menores de 18 años víctimas de trata.**

Artículos 3, d) y 4, 1). *Trabajo peligroso. Determinación de los trabajos peligrosos.* Anteriormente, la Comisión expresó la firme esperanza de que el Gobierno adoptara la lista de trabajos peligrosos prohibidos para los menores de 18 años lo antes posible. Toma nota con **satisfacción** de la adopción de la Orden núm. 0066-2022, de 7 de enero de 2022, relativa a la lista de trabajos peligrosos prohibidos a los niños, que prohíbe el empleo de niños en trabajos peligrosos y perjudiciales para su salud física o mental, en establecimientos de cualquier tipo, agrícolas, comerciales o industriales, públicos o privados, incluso cuando estos establecimientos sean de carácter religioso, profesional o caritativo, incluidas las empresas familiares o los domicilios particulares. A este respecto, el decreto contiene una lista detallada de los tipos de trabajos peligrosos prohibidos para los niños. Además, el artículo 7 establece que el Secretario General del Ministerio encargado del trabajo, el Director General de Trabajo y los inspectores de trabajo son responsables, cada uno en su ámbito de responsabilidad, de la ejecución de la Orden. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación en la práctica de la Orden núm. 0066-2022 sobre la lista de trabajos peligrosos prohibidos para los niños. En particular, pide al Gobierno que facilite información sobre el número y la naturaleza de las infracciones detectadas por la inspección de trabajo y que indique qué sanciones están previstas y se aplican en esos casos.**

Artículo 7, párrafo 2. *Medidas efectivas adoptadas en un plazo determinado. Apartado b). Asistencia para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social. Trabajo forzoso u obligatorio. Mendicidad.* La Comisión tomó nota anteriormente de la continua presencia de niños que se dedican a la mendicidad y pidió al Gobierno que siguiera indicando el número de niños víctimas de la mendicidad librados de las calles y rehabilitados e insertados socialmente, incluso a través de centros de bienestar social y rehabilitación, así como que informe de cualquier otra medida adoptada para identificar y librar a los niños *talibés* obligados a mendigar.

La Comisión **lamenta** tomar nota de la ausencia de información sobre este tema en la memoria del Gobierno. Señala que, según el informe nacional de Mauritania, de 9 de noviembre de 2020, presentado con miras al Examen Periódico Universal del Consejo de Derechos Humanos, se ha puesto en marcha un programa de lucha contra la mendicidad y un proyecto de inserción y de formación de niños mendigos ha permitido luchar contra esta práctica (A/HRC/WG.6/37/MRT/1, párrafo 119). **La Comisión insta al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para librar a los menores de 18 años de la mendicidad y rehabilitarlos e insertarlos socialmente. Insta al Gobierno a que facilite información a este respecto, incluso sobre el**

número de niños talibés atendidos por los centros de asistencia social y rehabilitación o rehabilitados en el marco del programa de lucha contra la mendicidad.

Apartado c). Acceso a la educación básica gratuita. La Comisión tomó nota anteriormente de que, si bien el acceso a la educación básica había mejorado en la enseñanza primaria, con una casi paridad entre niñas y niños, seguía preocupado por la mala calidad de la educación, la baja tasa de transición al nivel secundario, las deficiencias en la supervisión de las escuelas privadas y de las escuelas coránicas, el hacinamiento y la falta de personal en las escuelas y el hecho de que un gran número de niñas descendientes de personas sometidas a la esclavitud y de negros africanos, presentan una tasa de abandono escolar muy elevada.

La Comisión **lamenta** tomar nota de la ausencia de información sobre este tema en la memoria del Gobierno. Toma nota de la información del Gobierno, en el informe nacional de Mauritania, de 9 de noviembre de 2020, presentado para el Examen Periódico Universal del Consejo de Derechos Humanos, sobre la aplicación de la política educativa, cuyo objetivo principal es garantizar a todos los niños de Mauritania una educación completa y de calidad mediante la mejora de la oferta educativa, la eliminación de las disparidades de todo tipo, el refuerzo de la calidad de la enseñanza y la instauración del enfoque de gestión basado en los resultados. En este marco, las medidas adoptadas incluyen: i) el aumento del presupuesto asignado a la educación; ii) el aumento de la red de escuelas primarias, especialmente en las zonas rurales, y del número de docentes; iii) la introducción de programas de nutrición e instalación de medidas de salud e higiene, especialmente para las niñas; iv) la provisión de autobuses para el transporte de las niñas en el medio rural; v) la concesión de transferencias monetarias a las familias pobres, condicionadas al envío de los niños a la escuela (30 512 hogares pobres beneficiados), y vi) la concesión de becas mensuales a cerca de 2 400 niñas de grupos vulnerables. **Considerando que el acceso a la educación básica gratuita y la asistencia a la escuela son esenciales para prevenir la participación de los niños en las peores formas de trabajo infantil, la Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para mejorar el funcionamiento del sistema educativo en el país, en particular para aumentar las tasas de matriculación y de finalización de la enseñanza secundaria. Reitera su petición al Gobierno para que siga adoptando las medidas necesarias para mejorar el acceso a la educación en las escuelas públicas y la calidad de la enseñanza, así como para luchar contra el despilfarro escolar. Por último, la Comisión insta al Gobierno a que proporcione información estadística actualizada sobre las tasas de matriculación y de finalización de la enseñanza primaria y secundaria, desglosada por edad y por género.**

Apartado e). Situación especial de las niñas. Trabajo doméstico. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que más de la mitad de los trabajadores domésticos empleados en Mauritania eran niños, en su mayoría niñas, separados de sus familias y expuestos a explotación económica, abusos, discriminación y violencia, incluida la violencia sexual. La Comisión tomó nota de que el Gobierno había explicado que los contratos de trabajo doméstico debían constar por escrito y que los abusos en este ámbito eran fuertemente reprimidos. La Comisión pidió al gobierno que proporcionara información estadística sobre el número y la naturaleza de las sanciones impuestas a los autores de los delitos de explotación de las niñas en el trabajo doméstico, así como una copia de los modelos de contratos de trabajo para los trabajadores domésticos.

La Comisión **lamenta** una vez más tomar nota de que el Gobierno no comunique ninguna información al respecto en su memoria. No obstante, la Comisión toma nota de que bajo la Orden núm. 0066-2022 de 7 de enero de 2022 relativa a la lista de trabajos peligrosos prohibidos para niños, el trabajo doméstico se incluye entre los sectores de actividad prohibidos para niños menores de 18 años. **En consecuencia, la Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para asegurar la implementación efectiva de la Orden núm. 0066-2022, y de esa manera poner fin a la práctica de explotación de las niñas menores de 18 años en el trabajo doméstico. A este respecto, la Comisión solicita nuevamente al Gobierno que proporcione información estadística sobre el número y la naturaleza de las sanciones impuestas a los autores de la explotación de niñas en el trabajo doméstico, así como una copia de los modelos de contratos de trabajo para los trabajadores domésticos. Por último, la Comisión insta**

al Gobierno a tomar las medidas necesarias para identificar y remover a las niñas menores de 18 años de trabajos domésticos peligrosos y le pide que proporcione información sobre el número de niñas han sido libradas, rehabilitadas e insertadas socialmente.

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

Mongolia

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2002)

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 del Convenio. Política nacional y aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión tomó nota de que el Gobierno informaba de los resultados del Programa de Acción Nacional para la Eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil, 2011-2016 (NAP-WFCL), entre los que figuran la detección de 694 casos de trabajo infantil y la organización de formaciones y sesiones de sensibilización. Asimismo, tomó nota de que, según el programa Comprender el Trabajo Infantil (UCW), el empleo infantil aumentó de un 7 por ciento en 2002-2003 a un 16 por ciento en 2011. La Comisión pidió al Gobierno que continuara realizando esfuerzos para garantizar la erradicación progresiva del trabajo infantil.

En su memoria el Gobierno señala que a través de la resolución núm. 270 de 20 de septiembre de 2017 se adoptó el Programa nacional para el desarrollo y la protección de los niños. Este programa, que se aplicará entre 2017 y 2021 incluye medidas para erradicar el trabajo infantil. El Gobierno indica que en 2018 el Ministro de Trabajo y Protección Social, el Ministro de Educación, Cultura, Ciencia y Deportes y el Ministro de Sanidad aprobaron el calendario de ejecución del Programa nacional para el desarrollo y la protección de los niños para 2018-2019.

La Comisión toma nota de que, según el 17.º informe sobre la situación de los derechos humanos y las libertades en Mongolia, publicado en 2018 por la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Mongolia, a través de la resolución núm. 55 de 2016 el Gobierno ha ampliado la línea telefónica de ayuda a los niños, como centro oficial de servicios que depende de la autoridad que se ocupa del desarrollo de las familias, los niños y la juventud. La Comisión toma nota de que, en su discurso de apertura del 75.º periodo de sesiones del Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, el 25 de mayo de 2017, el Viceministro de Trabajo y Protección Social indicó que la línea telefónica de ayuda a los niños es un centro de llamadas gratuito que funciona las veinticuatro horas del día y tiene cuatro líneas. El centro recibe 15 000 llamadas al mes y proporciona la información y el asesoramiento necesarios en relación con la protección de los niños; y contribuye a dar seguimiento a la recepción y el procesamiento de las quejas que presentan los niños. **La Comisión insta al Gobierno a continuar realizando esfuerzos para erradicar progresivamente el trabajo infantil y a proporcionar información sobre las medidas adoptadas a este respecto, en particular sobre la ejecución del Programa nacional para el desarrollo y la protección de los niños y sobre el impacto de la línea telefónica de ayuda a los niños.**

Artículo 2, 1). Ámbito de aplicación. Economía informal. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que la Ley del Trabajo excluye de su ámbito de aplicación tanto el trabajo realizado fuera del marco de un contrato de trabajo como el empleo por cuenta propia. Asimismo, tomó nota de que la definición que figura en el nuevo proyecto de ley del trabajo no cubre el trabajo realizado fuera del marco de una relación empleador-trabajador o en la economía informal y pidió al Gobierno que modificara este proyecto de ley del trabajo a fin de garantizar que la protección se amplía a los niños que trabajan fuera del marco de una relación de empleo.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el Parlamento ha establecido un grupo de trabajo parlamentario sobre la revisión de la Ley del Trabajo a fin de sugerir propuestas y conclusiones antes de la discusión en el Parlamento. El Gobierno señala que el Grupo de Trabajo está preparando propuestas a fin de que la Ley del Trabajo ofrezca protección jurídica a todos los trabajadores, incluidos los niños. La Comisión toma nota de que, según la información de la OIT recabada en el marco del proyecto «Mantener el Sistema Generalizado de Preferencias Plus (SGP+)» al reforzar las capacidades nacionales para mejorar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y la presentación de memorias – Mongolia Fase 2 (SGP+3)» el proyecto de ley del trabajo amplía la protección de los trabajadores a todos los casos en los que existe una relación de empleo independientemente de que se haya firmado o no un contrato de trabajo. También toma nota de que, según la información de la OIT, el proyecto de revisión de la Ley del Trabajo se debatirá durante la sesión de primavera del Parlamento, a partir del 5 de abril de 2019. **La Comisión expresa la firme esperanza**

de que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que en el proyecto de ley del trabajo se tengan en cuenta los comentarios de la Comisión, garantizando de esta forma que todos los niños que trabajan fuera de una relación de empleo, como por ejemplo los niños que trabajan por cuenta propia en la economía informal, se benefician de la protección establecida en el Convenio. Pide al Gobierno que proporcione una copia de la nueva ley una vez que se haya adoptado.

Artículo 2, 3). Edad en que cesa la obligación escolar. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de las disposiciones contradictorias que figuran en varias leyes nacionales que regulan la edad mínima de admisión al empleo y la edad en que cesa la obligación escolar. También tomó nota de que el Gobierno indicaba que la legislación prevé nueve años de enseñanza obligatoria a partir de la edad de 6 años. El Gobierno señaló que el proyecto de ley del trabajo prevé la prohibición del empleo a: «1) los niños menores de 15 años; y 2) aquellos que hayan alcanzado esa edad pero que no hayan terminado la enseñanza obligatoria». Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que en el proyecto de ley del trabajo se incluye una disposición que vincule la edad mínima de admisión al empleo con la edad en la que cesa la obligación escolar.

La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que el proyecto de ley del trabajo está siendo revisado y que se ha establecido un grupo de trabajo parlamentario sobre la revisión de la Ley del Trabajo. **La Comisión expresa la firme esperanza de que al revisarse la Ley del Trabajo se incluya una disposición que vincule la edad mínima de admisión al empleo con la edad en la que cesa la obligación escolar.**

Artículo 7, 1) y 3). Trabajos ligeros y determinación de las actividades que se consideran como tales. La Comisión tomó nota anteriormente de que el Gobierno indicaba que las disposiciones relativas a los trabajos ligeros se incluyen en el proyecto de la ley del trabajo, en el que se prevén disposiciones que determinan los trabajos ligeros y las horas y las condiciones en las que podrá emplearse a menores de edad. Instó al Gobierno a tomar las medidas necesarias para garantizar que en un futuro próximo se adoptan disposiciones para regular los trabajos ligeros.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en el marco de la revisión de la Ley del Trabajo, por primera vez se regularán los trabajos ligeros que pueden ser realizados por niños. Asimismo, la Comisión toma nota de que según el informe final del proyecto para mantener el SGP+3 reforzando las capacidades nacionales para mejorar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y la presentación de memorias en Mongolia, el proyecto de revisión de la Ley del Trabajo prevé que, con el permiso de sus representantes legales, los niños de 13 años de edad o de edades superiores puedan realizar trabajos ligeros si existen unas condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo. La Comisión recuerda que, en virtud del artículo 7, 1), del Convenio, la legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de 13 a 15 años de edad en trabajos ligeros, a condición de que estos: a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben. **La Comisión confía en que, en el marco del proceso de revisión de la Ley del Trabajo, el Gobierno adopte sin demora las medidas necesarias para regular los trabajos ligeros y determinar los tipos de actividades consideradas trabajos ligeros que pueden realizar los niños a partir de los 13 años de edad. Pide al Gobierno que proporcione una copia de la lista de los tipos de trabajos ligeros permitidos a los niños una vez que se haya adoptado.**

Artículo 8. Representaciones artísticas. La Comisión tomó nota de que el Gobierno indicaba que aún no existía ninguna ley ni política que limitara la edad y las horas de trabajo de los niños que trabajan en representaciones artísticas. Pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para establecer un sistema de permisos individuales para los niños de menos de 15 años que trabajan en actividades tales como las representaciones artísticas y para limitar las horas durante las que se puede realizar ese empleo o trabajo y establecer sus condiciones.

La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que, en el marco de la revisión de la Ley del Trabajo, establecerá una reglamentación para otorgar permisos, limitar el número de horas durante las que los niños de menos de 15 años pueden trabajar en actividades tales como las representaciones artísticas y establecer sus condiciones. **La Comisión expresa la firme esperanza de que la revisión de la Ley del Trabajo garantice el establecimiento de un sistema de permisos individuales para los niños de menos de 15 años de edad que trabajan en actividades tales como las representaciones artísticas, en cumplimiento del artículo 8 del Convenio. Pide al Gobierno que proporcione información a este respecto.**

Artículo 9, 1). Sanciones. La Comisión había tomado nota de que un proyecto de versión revisada del Código Penal que tipificaba como delito penal el hecho de emplear a niños en las peores formas de trabajo infantil estaba siendo revisado por el Parlamento. Pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que el proyecto de Código Penal establecía sanciones lo suficientemente efectivas y disuasorias.

La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene información a este respecto. Asimismo, toma nota de que en su informe al Comité de los Derechos del Niño, el Gobierno señala que se ha añadido un nuevo capítulo «Delitos contra los niños» en el Código Penal de 2015 (que entró en vigor el 1.º de julio de 2017), en el que se tipifica el delito de contratar a un niño para que realice un trabajo que es física o mentalmente nocivo para él. La Comisión toma nota de que, en virtud del artículo 16.10 del Código Penal, este delito puede ser castigado con una multa, un trabajo comunitario, la restricción del movimiento o una pena de prisión que oscile entre seis meses y un año. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación del artículo 16.10 del Código Penal en la práctica, incluida información sobre el número de infracciones notificadas, la naturaleza de los delitos y las sanciones impuestas.**

Artículo 9, 3). Mantenimiento de registros. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que la legislación nacional no contiene disposiciones sobre la obligación de un empleador de llevar y tener a disposición de la autoridad competente registros de las personas menores de 18 años a las que emplea. Asimismo, tomó nota de que el proyecto de reglamento de la Ley del Trabajo establecía la obligación del empleador de llevar un registro de las «personas menores de edad empleadas por él» y pidió al Gobierno que garantizara que el reglamento exigiría a los empleadores que mantuvieran un registro con los nombres y la edad (o fecha de nacimiento) de todas las personas menores de 18 años que trabajaran para ellos.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el artículo 93.7 del proyecto de ley del trabajo exige que el empleador lleve un registro de todos los niños a los que emplea, en el que figuren el nombre, la fecha de nacimiento, el periodo de trabajo y las condiciones de trabajo de cada niño, y que, en un periodo de diez días desde el inicio del empleo, informe a este respecto al órgano estatal responsable del trabajo y de la supervisión del trabajo. Asimismo, el Gobierno señala que el proyecto de ley de sanciones ha sido enmendado de conformidad con el proyecto de revisión de la Ley del Trabajo a fin de imponer sanciones a los empleadores que no llevan registros de los niños a los que emplean. **La Comisión espera firmemente que el proyecto de ley del trabajo se adopte sin más demora a fin de cumplir con el artículo 9, 3), del Convenio, y pide al Gobierno que envíe una copia de la ley una vez que se haya adoptado. También solicita al Gobierno que indique las sanciones aplicables a los empleadores que no cumplen con la obligación de llevar registros de los niños a los que emplean y que proporcione información sobre la adopción de la ley de sanciones.**

La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno tenga en cuenta sus comentarios en la etapa de finalización del proyecto de legislación. A este respecto, la Comisión saluda el proyecto de la OIT, financiado por la Unión Europea, a fin de apoyar a los países beneficiarios del Sistema Generalizado de Preferencias Plus (SGP+) para que las normas internacionales del trabajo se apliquen de forma efectiva centrado en Mongolia.

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

Mozambique

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2003)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

Artículo 2, 1), del Convenio. Ámbito de aplicación e inspección del trabajo. Niños que trabajan en la economía informal. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que la Inspección General del Trabajo no vigila ni inspecciona las actividades o el trabajo en la economía informal, dado que la Ley del Trabajo (Ley núm. 23/2007, de 1.º de agosto de 2007) solo regula el trabajo en la economía formal. Por consiguiente, si bien no se han detectado situaciones en las que se emplee a niños por debajo de la edad mínima en las inspecciones realizadas en la economía formal, no existen datos estadísticos sobre la observancia de las normas internacionales del trabajo en relación con el empleo de niños y jóvenes en la economía informal. Sin embargo, el Gobierno señala que la Inspección General del Trabajo ha recomendado la difusión de la Recomendación sobre la transición

de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), y sigue desplegando esfuerzos por detectar casos de trabajo infantil, que se observan principalmente en la agricultura, la minería y el pastoreo de ganado.

Al tiempo que toma debida nota de lo anterior, la Comisión señala que el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, en las observaciones finales que formuló el 27 de noviembre de 2019, recomendó a Mozambique que reforzara su inspección del trabajo, entre otras cosas dotándola de más recursos financieros y velando por el fomento permanente de la capacidad, y que elaborara programas y mecanismos de coordinación intersectorial para identificar y proteger a las víctimas del trabajo infantil, también en el sector informal (CRC/C/MOZ/CO/3-4, párrafo 44). **La Comisión pide al Gobierno que refuerce sus medidas para asegurar que la protección que prevé el Convenio se ofrezca a los niños que trabajan en la economía informal, en particular mediante la inspección del trabajo. A este respecto, la Comisión alienta una vez más al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para reforzar la capacidad y ampliar el alcance de los servicios de inspección del trabajo con el fin de vigilar mejor a los niños que trabajan tanto en la economía formal como en la informal, especialmente en el sector agrícola, así como en los sectores de la minería y el pastoreo. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas específicas adoptadas a este respecto, así como acerca de los resultados obtenidos.**

Artículo 6. Formación profesional y aprendizaje. A raíz de sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que en la Ley núm. 6/2016, por la que se modifica la Ley sobre Formación Profesional (núm. 23/2014), se establece que el requisito mínimo para acceder al nivel básico de la formación profesional es haber terminado al menos el segundo ciclo de la enseñanza primaria o estudios equivalentes, y el requisito mínimo para acceder al nivel intermedio de la formación profesional es haber finalizado al menos el nivel básico de la formación profesional o el primer ciclo de la enseñanza secundaria general o estudios equivalentes. La Comisión observa que esto no responde al requisito que recoge el artículo 6 del Convenio de garantizar que no se permita a ningún menor de 14 años participar en un programa de *aprendizaje*, y que aparentemente la edad mínima para hacerlo sigue siendo de 12 años, de conformidad con el artículo 248, 3), de la Ley del Trabajo. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los niños menores de 14 años no participen en programas de aprendizaje en las empresas, en particular con ocasión de la revisión de la Ley del Trabajo en curso.**

Artículo 7, 1) y 3). Edad mínima de admisión a trabajos ligeros y determinación de lo que constituye trabajo ligero. La Comisión tomó nota anteriormente de que la legislación nacional de Mozambique permite a los menores de entre 12 y 15 años de edad celebrar contratos de empleo (artículo 26, 2), de la Ley del Trabajo), también en el trabajo doméstico (artículo 4, 2), del Reglamento sobre el trabajo doméstico (Decreto núm. 40/2008)), con una autorización por escrito de sus representantes legales. Pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para poner dicha legislación, y en especial la Ley del Trabajo, en conformidad con el artículo 7, 1) y 3), del Convenio (edad mínima de 13 años para realizar trabajos ligeros y condiciones y número de horas en que estos podrán llevarse a cabo).

La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que en el proyecto de ley del trabajo revisada se establecerá la edad de 18 años como la única edad mínima de admisión al empleo, sin excepciones. **La Comisión expresa la firme esperanza de que las disposiciones de la Ley del Trabajo revisada garanticen que los niños menores de 13 años no puedan realizar ninguna actividad que constituya trabajo ligero, como se exige en el artículo 7 del Convenio, tampoco en el trabajo doméstico. A este respecto, pide al Gobierno que le mantenga informado de los avances en cuanto a la aprobación de la Ley del Trabajo revisada, y sobre si esta nueva Ley del Trabajo prevé una edad mínima de 18 años, sin contemplar excepciones.**

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión toma nota de la información contenida en la memoria del Gobierno relativa a los casos de trabajo infantil denunciados ante el tribunal de menores (seis casos en 2022), gracias a las actividades dirigidas por los municipios en todo Mozambique. Si bien

tiene debidamente en cuenta esta información, la Comisión **lamenta** tomar nota de la falta de información en lo que concierne a las estadísticas que solicitó anteriormente sobre el número de niños menores de 15 años que trabajan. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar la disponibilidad de información estadística actualizada sobre las actividades económicas que realizan niños y jóvenes, y acerca del número de niños que trabajan sin haber alcanzado la edad mínima. Asimismo, solicita al Gobierno que proporcione información sobre la forma en que se aplica el Convenio en la práctica, así como acerca del número de inspecciones realizadas, el número y la naturaleza de las infracciones relacionadas con el empleo de niños y jóvenes detectadas, 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: 2003)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

Artículos 3, a), 5 y 7, 1) del Convenio. Peores formas de trabajo infantil. Venta y trata de niños, mecanismos de vigilancia y sanciones. Tras sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información contenida en la memoria del Gobierno según la cual la Unidad Especializada en Trata de Personas, Inmigración Ilegal y Protección de la Infancia (SUTP) del Servicio Nacional de Investigación Criminal (SERNIC) ha realizado intervenciones en materia de prevención en todo el país. El Gobierno indica que se han efectuado presentaciones de sensibilización dirigidas a funcionarios de primera línea del SERNIC, del Departamento de Atención a Mujeres y Niños Víctimas de Violencia, de la policía fronteriza y del Servicio de Aduanas y el Servicio Nacional de Migración, en coordinación con otras instituciones del Estado, organizaciones no gubernamentales y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Además, la Comisión toma nota de la información contenida en la memoria del Gobierno presentada en relación con el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), según la cual se han adoptado otras medidas para reforzar las capacidades de las autoridades encargadas de combatir la trata de personas, como la producción y distribución de manuales en los que se describen procedimientos para asistir a las víctimas de violencia, y entre ellas a las víctimas de trata; reuniones semanales de formación técnica impartidas a las subunidades de la policía, en las que se aborda la trata de personas, entre otras cuestiones; y sesiones de formación y cursos breves impartidos por el SUTP a sus personas de contacto en todo Mozambique con el fin de mejorar las técnicas para detectar casos, detener a los traficantes y rescatar a las víctimas, así como los métodos de investigación criminal. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que en 2021 el SERNIC registró cuatro casos de pastoreo de ganado en Eswatini y de trabajo forzoso y explotación sexual de niños en Sudáfrica, todos relacionados con niñas mozambiqueñas. Se rescató y se devolvió a sus familias a las niñas en cuestión. El Gobierno también aporta estadísticas sobre los casos de abuso sexual de menores registrados por el SERNIC (299 casos en 2022), pero no está claro si esos casos están relacionados con la trata o la explotación sexual comercial. Además, la Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no proporciona información sobre el número de enjuiciamientos, sentencias condenatorias y sanciones que se han llevado a cabo o impuesto en casos de trata de niños con fines de explotación sexual comercial o laboral. **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que adopte medidas para garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos de los autores de los delitos de venta y trata de niños. Asimismo, la Comisión solicita una vez más al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación práctica de la Ley sobre la Trata de Personas, de 2008, incluyendo información sobre el número de infracciones denunciadas y de investigaciones, enjuiciamientos, sentencias condenatorias y sanciones que se lleven a cabo o impongan en los casos en los que haya niños menores de 18 años implicados.**

Artículo 3, b). Utilización, reclutamiento u oferta de niños para la prostitución, la pornografía o las actuaciones pornográficas. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que los órganos correspondientes, a saber, la policía nacional y el SERNIC, han realizado intervenciones específicas y coordinadas para alejar a los niños de situaciones perjudiciales para su salud y desarrollo, y en particular de las zonas donde se practica la prostitución infantil. Sin embargo,

la Comisión observa que el Gobierno no transmite información sobre las medidas adoptadas para garantizar que se castigue de forma efectiva a las personas que utilizan, reclutan u ofrecen niños con fines de prostitución o para producir pornografía mediante sanciones adecuadas (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafos 637-639). **Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para velar por que se establezcan sanciones adecuadas que constituyan un elemento disuasivo eficaz para los delitos relacionados con la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución y la producción de pornografía o actuaciones pornográficas. La Comisión pide al Gobierno que aporte información sobre las medidas adoptadas a este respecto.**

Artículo 7, 2). Medidas efectivas y adoptadas en un plazo determinado. Apartado a). Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil. Acceso a la enseñanza básica gratuita. A raíz de sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información comunicada por el Gobierno sobre los resultados obtenidos mediante la aplicación del Plan de acción nacional para combatir las peores formas de trabajo infantil, 2017-2022, que abarca: i) la matriculación de 7 395 512 alumnos en enseñanza primaria para 2022 (el 73 por ciento de la meta general); ii) la construcción de 1 183 aulas de primaria, de la que se beneficiaron más de 130 000 alumnos (el 35 por ciento de la meta general), y iii) el suministro de programas de alimentación escolar de los que se beneficiaron 206 158 alumnos en 42 distritos y 340 escuelas.

Aunque toma debida nota de esta información, la Comisión observa que la mayoría de las medidas adoptadas parecen beneficiar únicamente a los niños que cursan la enseñanza primaria. A este respecto, recuerda que, según un informe de UNICEF de 2021 sobre la situación de los niños en Mozambique, en 2017 la tasa neta de asistencia en el nivel secundario fue de apenas el 20 por ciento en el caso de los niños y niñas de entre 13 y 17 años, y las tasas más bajas se registraban en el norte del país. **Dado que la Comisión considera que la educación es clave para impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil, esta alienta firmemente al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para mejorar el funcionamiento del sistema educativo, en particular aumentando las tasas de matriculación, asistencia y finalización del primer ciclo de la enseñanza secundaria. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos a este respecto.**

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no proporciona datos actualizados sobre la situación de los niños que trabajan, entre ellos, los que están ocupados en las peores formas de trabajo infantil, en Mozambique. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar la disponibilidad de datos suficientes sobre la situación de los niños que trabajan, entre ellos, los que están ocupados en las peores formas de trabajo infantil, en Mozambique. Asimismo, solicita una vez más al Gobierno que aporte información sobre el número de investigaciones, enjuiciamientos, sanciones condenatorias y sanciones que se lleven a cabo o impongan por delitos relacionados con las peores formas de trabajo infantil. En la medida de lo posible, toda la información proporcionada debería estar desglosada por edad y sexo.**

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

Nepal

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1997)

Comentario anterior

Artículo 1 del Convenio. Política nacional y aplicación del Convenio en la práctica. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que, según la información comunicada por el Gobierno, la Encuesta de la Fuerza de Trabajo de Nepal (NLFS III) fue llevada a cabo en 2017-2018 por la Oficina Central de Estadística, en colaboración con la OIT. La Comisión toma nota de que, según el Informe de Nepal sobre el trabajo infantil de 2021, publicado por la OIT sobre la base de los datos extraídos de la NLFS III, los resultados de la encuesta muestran una tendencia decreciente del trabajo infantil en general en Nepal, partiendo de la base de que en 2018 se habían contabilizado 1,1 millón de niños ocupados en

trabajo infantil, en comparación con 1,6 millones en 2008. Se observa una disminución considerable del número de niños que tienen ocupaciones peligrosas (0,62 millones en 2008 en comparación con 0,20 millones en 2018). La prevalencia del trabajo infantil entre los niños de 5 a 13 años de edad es del 18 por ciento, mientras que entre los niños de entre 14 y 17 años de edad es del 10 por ciento. Las niñas tienen más probabilidades de estar en situación de trabajo infantil (el 17 por ciento, en comparación con el 14 por ciento de los niños). Este informe indica asimismo que se ha aprobado el Plan Director Nacional II (NMP-II) sobre el Trabajo Infantil 2018-2028, que tiene por objeto eliminar todas las formas de trabajo infantil hasta 2025.

La Comisión toma nota además de que, según el sexto y el séptimo informe periódico del Gobierno para el Comité sobre los Derechos del Niño, presentados el 15 de febrero de 2022, el sistema de inspección del trabajo realizó 1 762 inspecciones de trabajo infantil en los lugares de trabajo durante el año fiscal 2020-2021, y en colaboración con el Consejo Nacional de Derechos del Niño y las organizaciones de la sociedad civil, emprendió acciones judiciales contra varios empleadores y rescató a más de 100 niños en situación de trabajo infantil (párrafo 182). Además, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ha estado emprendiendo campañas de niveles locales libres de trabajo infantil, en las que 26 niveles locales ya están participando, y otros 50 niveles locales participarán en 2021-2022 (párrafo 181). **La Comisión acoge la disminución de la prevalencia del trabajo infantil, incluido el trabajo infantil peligroso, y alienta enérgicamente al Gobierno a proseguir sus esfuerzos para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil, en particular a través de la adopción de medidas eficaces en el marco del Plan Director Nacional II. Pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas concretas adoptadas en relación con esto y sobre los resultados obtenidos.**

Artículo 2,1). Ámbito de aplicación. Niños que trabajan en la economía informal. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que la Ley del Trabajo de 2017 garantiza el derecho de los inspectores del trabajo a inspeccionar todos los lugares de trabajo, inclusive en la economía informal. Destacó asimismo el artículo 94, 1), g) de la Ley del Trabajo, que prevé que el inspector del trabajo deberá inspeccionar y averiguar si se emplea o no a niños, y en el caso de que así sea, rescatar inmediatamente a los niños de que se trate y tomar medidas contra el empleador.

En respuesta a sus comentarios anteriores relativos al fortalecimiento de la capacidad del sistema de inspección del trabajo, el Gobierno indica que el Centro de Seguridad y Salud en el Trabajo ha previsto llevar a cabo 23 actividades de formación en el periodo 2022-2023 para los inspectores del trabajo sobre diversos temas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. Sin embargo, la Comisión toma nota de que del Informe de Nepal sobre el Trabajo Infantil de 2021 se desprende que el 87 por ciento de los niños en situación de trabajo infantil están ocupados en el sector agrícola, incluido el 13,2 por ciento en la producción de bienes para uso propio. **Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que siga adoptando las medidas necesarias para fortalecer la capacidad y ampliar el alcance de los servicios de inspección del trabajo para que vigilen mejor a los niños que trabajan en la economía informal o por cuenta propia, especialmente en el sector agrícola. Pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas adoptadas a este respecto, así como sobre el número y la naturaleza de las violaciones relativas al empleo de niños y jóvenes detectadas por el sistema de inspección del trabajo y sobre las sanciones impuestas.**

Artículo 3. Edad mínima de admisión a trabajos peligrosos y determinación de los tipos de trabajo peligroso. La Comisión observó anteriormente que, de conformidad con los artículos 2, a) y 3, 2) de la Ley sobre el Trabajo Infantil (Prohibición y Regulación), de 2000, la prohibición de empleos peligrosos o arriesgados indicada en el Anexo 1 se aplica únicamente a los niños menores de 16 años. De manera análoga, el artículo 43, 2) de las Normas del Trabajo, de 1993, también prohíbe el empleo de personas menores de 16 años para la manipulación de maquinaria peligrosa y en operaciones que sean peligrosas para su salud. La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, el proyecto de lista de tipos de trabajo peligroso prohibidos para los niños menores de 18 años se había finalizado y estaba pendiente de aprobación.

La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha comunicado ninguna información sobre la aprobación de la lista de tipos de trabajo peligroso prohibidos para los niños menores de 18 años, y de que se remite en su lugar al Anexo 1 de la Ley sobre el Trabajo Infantil (Prohibición y Regulación), de 2000. Sin embargo, la Comisión toma nota de que, en virtud del artículo 7,6) de la Ley relativa a los niños, de 2018, promulgada recientemente, se brindará protección a todos los niños, definidos como personas que no han cumplido los 18 años de edad, contra su explotación económica y contra todas las actividades que sean perjudiciales para su salud y su desarrollo físico, mental, moral o social. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que se apruebe sin demora el proyecto de lista de tipos de trabajo peligrosos prohibidos para los niños menores de 18 años, y a que comunique información sobre todo progreso realizado a este respecto.**

Artículo 3, 3). Admisión a los tipos de trabajo peligroso a partir de los 16 años de edad. La Comisión tomó nota anteriormente de que algunas de las actividades contenidas en la lista propuesta de tipos de trabajo peligroso parecían estar prohibidas únicamente para los niños menores de 16 años. La Comisión expresó la esperanza de que se adoptarían las medidas necesarias para proteger a las personas de entre 16 y 18 años ocupadas en tipos de trabajo peligroso, tal como se prevé en el artículo 3, 3) del Convenio.

La Comisión toma nota de que, según la información proporcionada por el Gobierno, se ha comprometido a proteger a las personas de entre 16 y 18 años de edad que están ocupadas en trabajos peligrosos por medio de programas de escolarización, programas de apoyo a las familias y opciones de cuidado alternativas a través del Consejo Nacional de Derechos del Niño y de los Comités Provinciales y Locales de Derechos del Niño. **Al tiempo que recuerda lo dispuesto en el artículo 3, 3) del Convenio, la Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los niños de entre 16 y 18 años de edad puedan realizar trabajos peligrosos únicamente a condición de que su salud, su seguridad y su moralidad se protejan plenamente, y que reciban la formación adecuada para realizar dicha actividad.**

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

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2002)

Comentario anterior

Artículos 3, a) y 7, 2), b) del Convenio. Peores formas de trabajo infantil y medidas con plazos definidos encaminadas a prestar asistencia directa para librar y rehabilitar a los niños y asegurar su inserción social. Trabajo infantil en régimen de servidumbre. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de los diversos programas de rehabilitación proporcionados a los *haliya* y los *kamaiya* (prácticas de trabajo en régimen de servidumbre en la agricultura) y las niñas *kamlari* (la oferta de niñas para su ocupación en el trabajo doméstico a familias de propietarios de latifundios) por el Ministerio de Gestión de Tierras y de Mitigación de la Pobreza. Pidió al Gobierno que siguiera realizando esfuerzos y que proporcionara información sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos a este respecto.

La Comisión toma nota de que, según la información suministrada por el Gobierno en su memoria, del total de 27 570 *kamaiyas* liberados, se había proporcionado tierras a 25 195, y se había rehabilitado a 12 820 de 16 322 *familias haliya*. Toma nota asimismo de que, según la información facilitada por el Gobierno en su memoria en virtud del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Departamento de Educación ha institucionalizado un sistema de extensión de los servicios educativos, proporcionando becas y alojamiento a las niñas *kamlari* liberadas. **La Comisión alienta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para garantizar que todos los niños que trabajan en régimen de servidumbre reciban servicios adecuados para su rehabilitación y su inserción social, incluido el acceso a la educación. Pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos, indicando el número de niños ocupados en régimen de servidumbre que han sido rehabilitados.**

Artículo 3, b). Utilización, reclutamiento u oferta de niños para la producción de pornografía o actuaciones pornográficas. La Comisión observó anteriormente que la prohibición de la utilización o la

participación de niños en una «profesión inmoral» (artículos 2, a) y 16, 1)) de la Ley de Menores, de 1992), se aplica únicamente a los niños menores de 16 años. Tomó nota de que, según la información comunicada por el Gobierno, el proyecto de ley relativa a los niños, que contenía disposiciones que prohibían la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños menores de 18 años para la producción de pornografía o actuaciones pornográficas estaba pendiente de adopción por el Parlamento.

La Comisión toma nota de que la Ley relativa a los niños, de 2018, se ha adoptado. Toma nota con **satisfacción** de que el artículo 66, 3) de esta ley, que se refiere a los delitos relacionados con los abusos sexuales de niños tipifica como delito la utilización de niños (personas menores de 18 años de edad en virtud del artículo 2, j)) para la producción de cualquier material o acto obsceno (*apartado d*)), y la utilización o la instigación a la utilización de niños para su abuso sexual, incluida la pornografía infantil (*apartado j*)). En virtud del artículo 72, estos delitos se castigan con una multa de hasta 100 000 rupias y con penas de prisión de hasta cinco años. **La Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre la aplicación en la práctica del artículo 72 en relación con los artículos 66, 3), d), h) y j) de la Ley relativa a los niños, de 2018, para los delitos relacionados con la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la producción de pornografía o actuaciones pornográficas, indicando el número de casos denunciados, de enjuiciamientos, de condenas y de sanciones impuestas.**

Artículos 5, 7, 1) y 7, 2), b). *Mecanismos de vigilancia y sanciones, y asistencia directa para los niños víctimas de las peores formas de trabajo infantil.* *Trata.* En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de las actividades realizadas por los comités nacionales y de distrito para controlar la trata de personas, y por la Policía de Nepal para combatir la trata de personas. Tomó nota asimismo de la creación una línea telefónica directa para los niños y de una unidad de trata de personas y de control.

La Comisión indica que la memoria del Gobierno no contiene ninguna información relativa a sus esfuerzos para combatir la trata de niños tal como había pedido la Comisión en sus comentarios anteriores. Sin embargo, la Comisión toma nota de que, según la información proporcionada por el Gobierno en su informe de noviembre de 2020 al Consejo de Derechos Humanos, la Policía de Nepal formó un equipo de tareas de alto nivel para la investigación de delitos, a fin de prevenir y controlar la incidencia de la trata y la migración ilegal, en particular de mujeres y niñas, y de investigar tales delitos. Además, se establecieron controles de seguridad en 10 puntos críticos y 20 emplazamientos fronterizos con miras a efectuar una vigilancia intensiva y controles de seguridad (A/HRC/WG.6/37/NPL/1, párrafo 109). La Comisión toma nota asimismo de que, en virtud del sexto y el séptimo informe periódico presentados el 15 de febrero de 2022 al Comité de Derechos del Niño (Informe al CRC, 2022), los centros de servicios establecidos en la Policía de Nepal y los Centros de Respuesta para los Niños Desaparecidos (MCRC) realizan su actividad en colaboración con la Policía de Nepal, y proporcionan apoyo y servicios a los niños víctimas de trata y de explotación. Además, la línea telefónica directa para los niños proporciona asesoramiento, asistencia jurídica, información, rescate y alojamiento temporal a los niños víctimas de trata y a los niños vulnerables. Este informe indica asimismo que los MCRC que están operativos en 73 comisarías de distrito han apoyado a 3 619 niños en 2020-2021, y que la línea telefónica directa para los niños que funciona en 18 localizaciones cubriendo 72 distritos apoyó a 10 348 niños en 2020-2021. Según las estadísticas de la Dirección de servicios para mujeres, niños y ciudadanos mayores de la Policía de Nepal, en 2019-2020 se identificó en total a 75 niños víctimas de trata (71 niñas y 4 niños). Sin embargo, en 2020-2021, a través de intercepciones más amplias se impidió que más de 3 000 niños fueran víctimas de trata y se logró que se reunieran con sus familias (párrafos 97, 107, 108, 136 y 189). **La Comisión alienta energicamente al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para combatir la trata de niños y a que proporcione información sobre las actividades realizadas por la Policía de Nepal y el equipo de tareas de alto nivel, a fin de vigilar e identificar a niños víctimas de trata. Pide al Gobierno que comunique información sobre el número de casos de trata de niños identificados, de investigaciones, de enjuiciamientos, de condenas y de sanciones impuestas. Por último, pide al Gobierno que siga comunicando información sobre el número de niños víctimas de trata que se han beneficiado del apoyo y la asistencia de la línea telefónica directa para los niños, los Centros de Respuesta para los Niños Desaparecidos y los centros de servicios.**

Artículo 7, 2). Medidas eficaces y con plazos definidos. Apartado a). Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil. Acceso a la educación básica gratuita. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de las medidas adoptadas para mejorar el acceso a la educación de los niños, incluida la facilitación de becas para las niñas y los niños *dalit*. Sin embargo, tomó nota de que un gran número de niños no estaban escolarizados.

La Comisión toma nota de que, según la información comunicada por el Gobierno, la Ley relativa a la Educación Obligatoria y Gratuita, de 2018 garantiza la educación obligatoria y gratuita en la enseñanza primaria, y la educación gratuita hasta la enseñanza secundaria (artículos 6 y 20). El Gobierno indica que ha estado concentrando sus esfuerzos en aumentar las tasas de retención y finalización de la enseñanza, y en lograr una educación de calidad y un entorno favorable a los niños en las escuelas. Indica que en 2019-2020 un total de 35 674 escuelas estaban operativas, y educaban a más de 7 millones de niños del 1º al 12º grado, entre los cuales había un porcentaje considerable de niños *dalit* e indígenas, y las niñas estaban notablemente representadas en las escuelas. Según la información comunicada por el Gobierno, en 2019 la tasa neta de escolarización era del 97,4 por ciento en la enseñanza primaria (lo que representa un incremento en relación con el 64 por ciento registrado en 1991), del 94,7 por ciento en el primer ciclo de la enseñanza secundaria, y del 51,2 por ciento en el ciclo superior de la enseñanza secundaria, y que la proporción entre niñas y niños había aumentado de 0,43 a 0,98 en la educación básica, y de 0,43 a 1,01 en la enseñanza secundaria. El Gobierno indica que sigue concediendo becas a las niñas, los estudiantes *dalit* y los niños provenientes de familias pobres. Para el año fiscal 2019-2020, y para el año 2020-2021, respectivamente, se asignaron 3 190 millones de rupias y 2 700 millones de rupias para estas becas.

La Comisión toma nota asimismo de que, según el informe presentado por el Gobierno al Consejo de Derechos Humanos, se proporcionaron becas a 3 288 924 niños, también de la comunidad *dalit*, familias afectadas por conflictos y comunidades extremadamente marginadas e indígenas (A/HRC/WG.6/37/NPL/1, párrafo 69). La Comisión toma nota además de que el Gobierno, en su informe presentado al CRC, 2022, se refiere a varias iniciativas emprendidas por los gobiernos provinciales para brindar protección a las niñas y apoyar su educación, en particular: i) la campaña *Beti Bachao Beti Padhao* (Salvar a las niñas y educar a las niñas), que proporciona bicicletas para las niñas, becas y apoyo educativo; ii) el programa *Bank Khata Chhoriko: Surakshya Jivan Bhariko* (*Daughter's Bank Account - Protection for Lifelong*), a través del cual el Gobierno deposita efectivo para las niñas desde su nacimiento hasta que alcanzan la edad de 20 años, y iii) el programa *Sanai Chhu Ma Badhna Deu, Bal Bibah Hoina Padhna Deu* (Soy joven, déjame crecer, no al matrimonio precoz, déjame ir a la escuela), cuyo objetivo es brindar oportunidades educativas especiales y protección a las niñas (párrafo 37). Sin embargo, la Comisión toma nota de que, según las estadísticas de la UNESCO, en 2021 más de 74 280 niños y 189 753 adolescentes (incluidas 117 859 niñas adolescentes) no estaban escolarizadas. ***Por consiguiente, la Comisión alienta energicamente al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para facilitar el acceso a la educación gratuita, básica y de calidad para todos los niños, centrándose en particular en las niñas y en los niños indígenas. Pide al Gobierno que continúe comunicando información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos, en particular en relación con la mejora del funcionamiento del sistema educativo, el aumento de la tasa de escolarización, de asistencia a la escuela y de terminación de la enseñanza, y la reducción de las tasas de abandono escolar.***

Artículo 7, 2). Medidas eficaces y con plazos definidos. Apartados a) y b). Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil, apartándolos de ellas, y garantizar su rehabilitación y su inserción social. 1. Explotación sexual comercial. La Comisión tomó nota anteriormente de que, según el Informe de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, un gran número de niñas y de mujeres eran objeto de explotación sexual comercial en los establecimientos de ocio en el valle de Kathmandú.

En respuesta a sus comentarios anteriores sobre las medidas adoptadas para apartar a los niños de la explotación sexual comercial y para prestar asistencia, la Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere únicamente a algunas leyes que establecen el marco jurídico contra la trata y la explotación sexual

comercial, incluidas las directivas para la protección contra la explotación económica y sexual de mujeres y niñas en el sector del ocio, 2008. En relación con esto, la Comisión toma nota de que, según un informe de la Alianza 8.7 (una alianza mundial, de la que también forma parte la OIT, comprometida a lograr la Meta 8.7 de los ODS), titulado «Comprender la explotación de los niños en Nepal, 2018», el sector del ocio para los adultos es un entorno de alto riesgo para las niñas en el que se sabe que tiene lugar la explotación sexual comercial. Muchos de estos lugares de trabajo se han convertido en un frente para el sexo comercial, y trabajar en estos lugares puede llevar a las niñas a trabajar en la industria del sexo. Se estima que aproximadamente 13 000 personas ocupadas en este sector comenzaron trabajando como niños menores de 18 años de edad. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte medidas eficaces y con plazos definidos para alejar a los niños menores de 18 años de edad de la explotación sexual comercial en el sector del ocio, y que les brinde la asistencia adecuada para garantizar su rehabilitación y su inserción social. Pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos, indicando el número de niños menores de 18 años alejados del trabajo infantil y rehabilitados.**

2. *Niños que trabajan en los hornos de fabricación de ladrillos.* La Comisión toma nota de que, según el Informe sobre la Encuesta sobre las relaciones de trabajo en la industria de fabricación de ladrillos en Nepal, 2020, llevado a cabo por la OIT, el UNICEF y la Oficina Central de Estadística de Nepal, se estima que 17 738 niños trabajan actualmente en hornos de fabricación de ladrillos en el país, y que el 44,5 por ciento de ellos están ocupados en trabajos peligrosos. Estos niños están expuestos fundamentalmente al polvo y las llamas, trabajan jornadas excesivamente largas, realizan trabajo nocturno y transportan cargas pesadas (páginas XV y XVI). **Al tiempo que observa que el trabajo realizado por niños menores de 18 años en la industria de fabricación de ladrillos es inherentemente peligroso, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para impedir que todos los niños menores de 18 años de edad trabajen en la industria de fabricación de ladrillos. Pide asimismo al Gobierno que adopte medidas eficaces y con plazos definidos para alejar a los niños de esta peor forma de trabajo infantil y prever su rehabilitación e inserción social. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos a este respecto.**

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

Nicaragua

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1981)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

Artículo 1 del Convenio. Política nacional y aplicación del Convenio en la práctica. En sus comentarios anteriores la Comisión reiteró su petición de información estadística al Gobierno sobre la naturaleza, el alcance y la evolución del empleo infantil de los menores de 14 años, desglosadas por sexo y por edad. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que el Ministerio de la Familia, Adolescencia y Niñez (MIFAM) ha venido realizando acciones desde las familias y comunidades para garantizar el desarrollo pleno de los niños y niñas en familia sin tener que trabajar. En este sentido, el MIFAM, a través del Plan Semáforo, ha sensibilizado a familias que ejercen trabajo por cuenta propia para reducir el tiempo de permanencia de niños en las calles y sectores de riesgo, logrando así que dichas familias matriculen y garanticen la permanencia de sus hijos en el sistema educativo.

La Comisión **lamenta** tomar nota nuevamente de la ausencia de informaciones estadísticas sobre la extensión y evolución del trabajo infantil en el país.

Recordando la importancia de contar con datos estadísticos actualizados sobre la naturaleza, la extensión y la evolución del trabajo infantil para evaluar la aplicación del Convenio en la práctica, la Comisión insta al Gobierno a que proporcione dichas informaciones en su próxima memoria. La Comisión pide también al Gobierno que proporcione información detallada sobre las medidas y programas adoptados para erradicar el trabajo infantil y sus resultados.

Artículo 2, párrafo 3. Edad de culminación de la escolaridad obligatoria. En sus comentarios anteriores la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para vincular la edad de finalización de la escolaridad obligatoria con la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, que es de 14 años. La Comisión **lamenta profundamente** volver a tomar nota que el Gobierno no proporciona en su memoria información sobre las medidas adoptadas para incrementar la edad de culminación de escolaridad obligatoria establecida en 12 años (de acuerdo con el artículo 23 de la Ley General de Educación de 2006) hasta por lo menos la edad de 14 años, que es la edad mínima declarada para admisión al empleo. La Comisión recuerda nuevamente que, si la escolaridad obligatoria termina antes de que los niños puedan trabajar legalmente, puede producirse un vacío legal que lamentablemente deja abierta la puerta a que se recurra a la explotación económica de los niños ([Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 371). Por lo tanto, la Comisión reitera la conveniencia de elevar la edad de finalización de la escolaridad obligatoria para que coincida con la edad mínima de admisión al empleo. **En consecuencia, la Comisión insta al Gobierno a que, sin demora, adopte todas las medidas necesarias para garantizar la escolaridad obligatoria de todos los niños y niñas hasta la edad mínima de admisión al empleo, que es de 14 años.**

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)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

Artículo 3, d) y 7, 2), apartado b) del Convenio. Trabajos peligrosos. Asistencia directa necesaria para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria bajo el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) que, entre 2018 y el primer trimestre de 2022, se realizaron 7 395 inspecciones especiales en materia de trabajo infantil, de las cuales 927 inspecciones se dieron en el sector agropecuario, y 36 en minas de cantera y sal. Como resultado de dichas inspecciones se ordenó el retiro inmediato de 12 niños y 4 niñas de sus lugares de trabajo. **La Comisión pide al Gobierno que continúe tomando medidas para detectar y sancionar situaciones de trabajo de niños y niñas menores de 18 años de edad en ocupaciones peligrosas, incluyendo en los sectores de agricultura y minería. Al respecto, pide al Gobierno que continúe informando sobre el número de inspecciones realizadas, las infracciones detectadas y las sanciones impuestas. Finalmente, pide al Gobierno que continúe tomando medidas para liberar y rehabilitar a los niños y niñas de esta peor forma de trabajo infantil, y que informe sobre los resultados alcanzados al respecto.**

Artículo 7, 2) del Convenio. 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 toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que para mejorar el acceso a la educación a niños y niñas se han implementado modalidades de educación a distancia para los niveles primario y secundario, y que se ha hecho entrega de paquetes de útiles escolares. Toma nota de que el Plan nacional de lucha contra la pobreza para el desarrollo humano 2022-2026 establece entre sus metas alcanzar, hasta el 2026, el 94 por ciento de permanencia y el 96,9 por ciento de aprobación en educación primaria (6 a 12 años); así como el 93 por ciento de permanencia y 95,6 por ciento de aprobación en educación secundaria (12 a 17 años). También contempla capacitar a 20 000 docentes y directores de centros escolares en el buen uso de la tecnología educativa, y a 260 000 estudiantes, docentes, padres y madres de familia desde acciones de consejería de las comunidades educativas. Por otra parte, la Comisión toma nota de que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, en sus observaciones finales de 2021 para Nicaragua, expresó su preocupación por las deficiencias encontradas en cuanto a la calidad en la educación tanto a nivel de infraestructura y material como en lo referente al contenido de los programas escolares y la formación de maestros y maestras, situación que es más grave en las zonas rurales y en la Costa Caribe (E/C.12/NIC/CO/5 párrafo 46). **Recordado que la educación es fundamental para impedir la ocupación de niños y niñas en las peores formas de trabajo infantil, la Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para mejorar el funcionamiento del sistema**

educativo y facilitar el acceso a una educación básica gratuita y de calidad a todos los niños y niñas. Al respecto, pide al Gobierno que proporcione información sobre los resultados del Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza para el Desarrollo Humano en materia de educación primaria y secundaria, incluyendo estadística actualizada sobre las tasas de matrícula, retención y finalización escolar.

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

Nigeria

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2002)

Comentario anterior

Artículo 1 del Convenio. Política nacional y aplicación del Convenio en la práctica. En respuesta a sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria sobre los resultados obtenidos tras la aplicación de las medidas emprendidas en el marco del Plan nacional de acción para la eliminación del trabajo infantil. De este modo, se rescató a un total de 6 933 niños (3 858 niños y 3 075 niñas) del trabajo infantil y se empoderó a 120 hogares vulnerables. El Gobierno también afirma que se ha puesto en marcha el segundo ciclo de su política nacional sobre la eliminación del trabajo infantil y su Plan nacional de acción (PNA), 2021-2025, que se está aplicando actualmente. En los seis estados de Ogun, Oyo, Ondo, Níger, Lagos y Ekiti se ha elaborado un plan estatal de acción sobre el trabajo infantil en consonancia con el PNA. Además, se realizaron talleres de creación de capacidades de los que se beneficiaron 85 funcionarios de la Oficina de Trabajo Infantil y controladores estatales del trabajo.

Con respecto a los datos recopilados a través de la plantilla nacional de presentación de informes sobre el trabajo infantil, la Comisión toma nota de la información del Gobierno según la cual, de 2018 a 2020, se detectaron 12 334 casos de trabajo infantil, de los cuales se empoderó a 2 772 niños, se derivó a 2 671 niños a los servicios sociales y 6 891 niños se reunieron con sus familias. Asimismo, el Gobierno indica que de 2018 a 2019, tuvieron lugar 629 enjuiciamientos, se impusieron 308 multas y se condenó a 63 personas a prisión.

Además, la Comisión toma nota de que el proyecto de la OIT sobre la aceleración de las medidas para eliminar el trabajo infantil en las cadenas de suministro en África, puesto en marcha en 2018 en Nigeria (Proyecto ACCEL África - Nigeria), tiene por objeto eliminar el trabajo infantil en las cadenas de suministro del cacao y de la extracción artesanal de oro a pequeña escala. En el marco de este proyecto se han realizado distintas actividades, entre ellas: i) el refuerzo de los sistemas y la dotación a las partes interesadas de todas las esferas de la sociedad de las competencias y herramientas necesarias para eliminar urgentemente el trabajo infantil y alcanzar la Meta 8,7 de los ODS de aquí a 2025; ii) una serie de intervenciones en materia de trabajo infantil, mediante la investigación, el suministro de material escolar, la reinscripción de niños no escolarizados y otras actuaciones directas e indirectas, y iii) talleres de creación de capacidades para 37 funcionarios de la Oficina de Trabajo Infantil con el fin de mejorar la respuesta nacional para erradicar el trabajo infantil, para crear las competencias necesarias y también para equiparlos con las modalidades de aplicación de las acciones dirigidas a eliminar el trabajo infantil. La Comisión toma nota de un comunicado de prensa de la OIT de mayo de 2021 titulado: *ILO Supports Nigeria's Response to Child Labour Emergency* (La OIT apoya la respuesta de Nigeria ante la crisis del trabajo infantil), en el que se indica que, para reducir el trabajo infantil en las cadenas de suministro, Nigeria está aplicando un plan de transferencias monetarias condicionadas, del que se benefician actualmente más de 2,5 millones de hogares y que prevé ampliar para abarcar un millón más de hogares vulnerables en el marco de sus compromisos de acción. Sin embargo, la Comisión observa en este comunicado de prensa que alrededor de 15 millones de niños menores de 14 años realizan actividades económicas y que aproximadamente la mitad de esta población trabaja en situaciones peligrosas. Si bien toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión expresa su **profunda preocupación** por el gran número de niños que realizan trabajo infantil y peligroso en Nigeria. **Por consiguiente, la Comisión insta**

encarecidamente al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para velar por la eliminación del trabajo infantil, en particular en el marco del plan nacional de acción y del proyecto ACCEL África en Nigeria, y a que proporcione información sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto y los resultados alcanzados. Asimismo, la Comisión solicita al Gobierno que siga proporcionando información sobre los datos recopilados con respecto al empleo de niños y jóvenes a través de la plantilla nacional de presentación de informes. Además, la Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la forma en la que el Convenio se aplica en la práctica, incluyendo datos estadísticos actualizados sobre el empleo de niños y jóvenes, especialmente en relación con los niños que trabajan en la economía informal, así como extractos de los informes de los servicios de inspección e información sobre el número y la naturaleza de las infracciones detectadas y las sanciones impuestas. En la medida de lo posible, esta información debería estar desglosada por edad y género.

En cuanto a las cuestiones planteadas en relación con el artículo 2, 1), el artículo 3, 2), el artículo 6 y el artículo 7, 1) y 3), la Comisión remite al Gobierno a los comentarios consolidados que figuran al final de la presente observación.

Artículo 2, 1). 1. Ámbito de aplicación. Empleo independiente y trabajo en la economía informal. En sus comentarios anteriores, la Comisión señaló que en el artículo 60 del proyecto de ley sobre las normas de trabajo revisado se ha ampliado la definición de «empleado» para incluir «otras formas de empleo tanto en la economía formal como en la informal», garantizando así la protección de todos los niños que trabajan, incluidos los niños que trabajan por cuenta propia y aquellos que trabajan en la economía informal.

2. Edad mínima de admisión al trabajo. A raíz de sus comentarios anteriores sobre las discrepancias en cuanto a las edades mínimas de admisión al empleo prescritas por la legislación nacional, la Comisión toma nota de la información del Gobierno según la cual se ha incorporado la edad mínima de 15 años para el empleo o el trabajo, que fue la edad que se especificó en el momento de la ratificación, en el proyecto de ley sobre las normas de trabajo revisado.

Artículo 3, 2). Determinación de los trabajos peligrosos. En respuesta a sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno comunica que se ha incorporado la lista de tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años en el tercer anexo del proyecto de ley sobre normas de trabajo revisado.

Artículo 6. Aprendizaje. En lo que respecta a la edad mínima para participar en el aprendizaje, la Comisión observó previamente que en el artículo 46, 1), A, del proyecto de ley sobre normas de trabajo revisado se fija la edad mínima de 14 años para la participación en programas de aprendizaje.

Artículo 7, 1) y 3). Edad mínima de admisión a los trabajos ligeros y determinación de las actividades que constituyen trabajos ligeros. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la información del Gobierno según la cual el artículo 8, 1), A, del proyecto de ley sobre normas de trabajo revisado establecía la edad mínima de 13 años para la admisión a los trabajos ligeros y fijaba las condiciones laborales de los niños de 13 años en dichos trabajos y las horas que pueden realizar. Asimismo, tomó nota de la indicación del Gobierno de que en el segundo anexo del proyecto de ley sobre normas de trabajo revisado figura una lista de actividades que constituyen trabajos ligeros.

Al tiempo que toma nota de la información proporcionada por el Gobierno según la cual los interlocutores sociales han validado el proyecto de ley de normas de trabajo, la Comisión insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar que se apruebe en un futuro próximo el proyecto de ley de normas de trabajo revisado, en el que:

- i) se prevé la protección de todos los niños que trabajan, incluidos los niños que trabajan por cuenta propia y aquellos que trabajan en la economía informal;**
- ii) se fija la edad mínima de 15 años para la admisión al empleo o al trabajo;**
- iii) se establece una lista de tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años;**
- iv) se fija la edad mínima de 14 años para la participación en programas de aprendizaje;**

v) **se fija la edad mínima de 13 años para los trabajos ligeros, indicando las horas de trabajo y las condiciones en lo que respecta a dichos trabajos, y**

vi) **se establece una lista de actividades laborales ligeras permitidas a los niños de 13 años.**

La Comisión pide al Gobierno que le transmita información sobre los progresos realizados a este respecto, y que le envíe un ejemplar de la ley una vez que se haya aprobado.

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

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2002)

Comentario anterior

Artículos 3, a), y 7, 2), b) del Convenio. Todas las formas de esclavitud y prácticas análogas a la esclavitud y medidas efectivas y en un plazo determinado. Reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados y asistencia directa necesaria y adecuada para liberar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota del informe del Secretario General sobre los niños y los conflictos armados, según el cual se suscribió un plan de acción entre el Equipo de Tareas Conjunto Civil (CJTF) y las Naciones Unidas para detener y prevenir el reclutamiento y la utilización de niños, y el CJTF emitió una orden permanente en este sentido. Sin embargo, señaló que, aunque había disminuido el número total de casos verificados de reclutamiento y utilización de niños para el conflicto armado, el informe del Secretario General indicaba que las graves violaciones y abusos cometidos por Boko Haram contra niños seguían siendo terriblemente preocupantes, en particular la utilización de niños como portadores de artefactos explosivos improvisados personales, así como el gran número de secuestros.

En respuesta a sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno declara en su memoria que se ha descubierto que las personas que reclutan a niños por la fuerza en los conflictos armados son miembros del grupo terrorista Boko Haram. Para poner fin a esta práctica, el Gobierno, a través del Ministerio de Defensa, está llevando a cabo con regularidad talleres de sensibilización y garantizando el registro de los miembros de grupos parapoliciales que vigila de cerca el cuerpo de seguridad y defensa civil de Nigeria. El Gobierno también indica que los niños víctimas de este fenómeno que han sido liberados de los enclaves de Boko Haram se rehabilitan adecuadamente a través de la Operación Corredor Seguro, llevada a cabo por el Ministerio de Asuntos Humanitarios, Gestión de Desastres y Desarrollo Social y el Ministerio de Defensa.

La Comisión también observa en el informe de la Representante Especial del Secretario General para la Cuestión de los Niños y los Conflictos Armados, de julio de 2022, que el Gobernador del estado de Borno (estado que ha sido el epicentro de un conflicto armado prolongado durante más de doce años) firmó la Ley de Derechos del Niño, que prevé la protección de los niños frente al reclutamiento y la utilización para el conflicto armado y otras formas de violencia y explotación (párrafo 22). Además, la Comisión toma nota de que el Secretario General encomió, en su informe de junio de 2022, al CJTF por mantener los progresos realizados en el plan de acción de 2017 para hacer cesar y prevenir el reclutamiento y la utilización de niños, entre otras cosas mediante un plan de capacitación en protección infantil y el establecimiento de unidades de protección infantil en las formaciones del CJTF en el estado de Borno, en colaboración con las Naciones Unidas (párrafo 271). Sin embargo, en el informe del Secretario General se indica que las Naciones Unidas verificaron 444 violaciones graves contra 356 niños y niñas en el nordeste de Nigeria. Un total de 63 niños y niñas (9 niños y 54 niñas), algunos de tan solo 6 años, fueron reclutados y utilizados por grupos afiliados a Boko Haram y grupos escindidos, a saber, Jama'atu Ahlis Sunna Lidda'Awati Wal-Jihad (JAS) (45) y la Provincia de África Occidental del Estado Islámico (ISWAP) (18), en el estado de Borno, en su mayoría tras ser secuestrados (párrafos 263 y 264).

Si bien toma nota de algunas medidas adoptadas por el Gobierno sobre la utilización de niños en el conflicto armado, la Comisión **lamenta profundamente** una vez más la persistencia de esta práctica, especialmente habida cuenta de que entraña otras violaciones a los derechos del niño, como los

secuestros, los asesinatos y la violencia sexual. **Al tiempo que reconoce la complejidad de la situación en el terreno y la presencia de grupos armados en el nordeste del país, la Comisión insta encarecidamente al Gobierno a que tome medidas, utilizando todos los medios disponibles, para garantizar la plena e inmediata desmovilización de todos los niños y poner término, en la práctica, a la utilización o al reclutamiento forzoso de niños menores de 18 años de edad en grupos armados. También insta al Gobierno a que adopte medidas inmediatas y eficaces para garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos de todas las personas que reclutan por la fuerza a niños menores de 18 años de edad para utilizarlos en el conflicto armado, y que se impongan en la práctica sanciones suficientemente eficaces y disuasorias. Solicita al Gobierno que adopte medidas efectivas y en un plazo determinado para prever su rehabilitación e inserción social, y que comunique información sobre las medidas adoptadas en este sentido y sobre los resultados obtenidos.**

Artículos 5 y 7, 1). Mecanismos de vigilancia y sanciones. La Comisión toma nota de que el Gobierno, en respuesta a sus comentarios anteriores, señala que el Organismo Nacional para la Prohibición de la Trata de Personas (NAPTIP) está llevando a cabo esfuerzos sistemáticos para luchar contra la trata de personas, entre otras cosas, mediante la realización de programas de sensibilización y desarrollo de capacidades para el Poder Judicial y los órganos encargados de hacer cumplir la ley sobre la investigación y las sanciones adecuadas para los delitos previstos en la Ley de ejecución y administración con miras a la prohibición de la trata de personas, de 2015. Asimismo, el Gobierno indica que la investigación de los casos de trata de niños ha permitido rescatar a 2 966 niños víctimas de este delito.

La Comisión también toma nota de que la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños, elogió, en las declaraciones que formuló al concluir su visita de septiembre de 2018, los esfuerzos del NAPTIP tanto a nivel federal como estatal, así como la reciente iniciativa del Gobernador del estado de Edo de poner en marcha el grupo de trabajo del estado de Edo contra la trata de personas, presidido por el fiscal general del estado de Edo. Sin embargo, en este documento se afirma que Nigeria sigue siendo un país de origen, tránsito y destino para las víctimas de trata y que está aumentando de forma descontrolada la trata interna de niñas con fines de servidumbre doméstica y explotación sexual y de niños con fines de mendicidad infantil. Además, la Comisión observa con **preocupación** que, según el análisis de la situación de los niños en Nigeria realizado por el UNICEF en 2022, la Organización Internacional para las Migraciones informa de que el 18 por ciento de las víctimas de trata en Nigeria son niñas menores de 18 años. Miles de niños procedentes de hogares pobres, en su mayoría de entre 15 y 17 años, se dedican al trabajo doméstico (página 17). **La Comisión pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos para luchar contra la trata de niños, asegurándose de que se identifique y enjuicie a los autores de estos actos, y de que se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias. Pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas adoptadas a este respecto, en particular por el NAPTIP. Además, la Comisión solicita al Gobierno que siga aportando información estadística sobre los casos detectados de trata de menores de 18 años, las acciones judiciales emprendidas, las condenas resultantes y las sanciones impuestas.**

Artículo 7, 2), a). Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil. Acceso a la enseñanza básica gratuita y situación especial de las niñas. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de las diversas medidas y políticas aplicadas en Nigeria para mejorar el acceso a la educación, como la política nacional sobre educación inclusiva; la Iniciativa escuelas seguras, lanzada en el nordeste para los estudiantes afectados por el conflicto; el programa de tutoría, orientación y asesoramiento de los estudiantes; y la campaña de matriculación escolar. No obstante, la Comisión observó que, según el informe del UNICEF de 2018 sobre la educación en Nigeria, si bien la matriculación en las escuelas primarias había aumentado en los últimos años, la asistencia neta seguía siendo baja, rondando el 70 por ciento. Nigeria contaba aún con 10,5 millones de niños no escolarizados, la cifra más alta del mundo, de los cuales el 60 por ciento se encontraba en el norte de Nigeria, donde el conflicto había privado a muchos niños del acceso a la educación. La Comisión también tomó nota de que alrededor del 60 por ciento de los niños sin escolarizar son niñas, y que muchas de las que se matriculan acaban abandonando la escuela.

La Comisión observa que la memoria del Gobierno no contiene información alguna a este respecto. La Comisión toma nota de un comunicado de prensa de junio de 2022 del UNICEF, según el cual el Gobierno del estado de Katsina, en asociación con el UNICEF, lanzó un programa de transferencias monetarias en junio de 2022, que proporcionará oportunidades de aprendizaje a más de 20 000 niños no escolarizados en el estado y mejorará el bienestar socioeconómico de los beneficiarios y sus hogares. En este comunicado de prensa también se afirma que actualmente hay 536 132 niños sin escolarizar en el estado de Katsina. En otro comunicado de prensa del UNICEF, de enero de 2022, se afirma además que hasta un tercio de los niños nigerianos no están escolarizados y que uno de cada cinco niños sin escolarizar en el mundo es nigeriano. Hay millones de niños nigerianos que nunca han pisado un aula. Se calcula que el 35 por ciento de los niños nigerianos que asisten a la escuela primaria no van después a la escuela secundaria. En marzo de 2021, se cerraron unas 618 escuelas en seis estados del norte del país por temor a ataques y secuestros de alumnos y del personal. Según el análisis de la situación de los niños en Nigeria del UNICEF de 2022, la proporción de niños no escolarizados en la escuela primaria era del 27,2 por ciento (26,5 por ciento de niños y 27,9 por ciento de niñas) y del 25,8 por ciento en la escuela secundaria (24,4 por ciento de niños y 27,3 por ciento de niñas). La tasa más alta de niños sin escolarizar se registró en el nordeste (39,8 por ciento en la primaria y 37,3 por ciento en la secundaria). Además, la Comisión observa que, según las estimaciones de la UNESCO, las tasas brutas de matriculación en 2018 en el nivel primario y secundario fueron del 87,45 por ciento y del 43,51 por ciento, respectivamente.

Al tiempo que toma nota de determinadas medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión expresa su **profunda preocupación** por el elevado número de niños que no siguen la enseñanza básica. **Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para mejorar el funcionamiento del sistema educativo y para facilitar el acceso de todos los niños a la educación básica gratuita, especialmente de las niñas y de los niños de las zonas afectadas por la guerra y del nordeste de Nigeria. En este sentido, la Comisión solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias para elevar las tasas de matriculación escolar y las tasas de asistencia en los niveles primario y secundario, y para que disminuyan las tasas de abandono escolar. Solicita al Gobierno que siga informando sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto y que transmita información estadística actualizada sobre los resultados obtenidos, en particular en relación con la reducción del número de niños no escolarizados en los niveles primario y secundario.**

Apartado d). Identificar y llegar a los niños expuestos a riesgos especiales. 1. Niños de la calle. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota del creciente número de niños de la calle, incluidos los niños *almajiri* (niños de escuelas islámicas a los que también se envía a mendigar en las calles). Tomó nota asimismo de la información proporcionada por el Gobierno relativa al establecimiento del Proyecto de Educación Especial *Almajiri* con el objetivo de integrar la educación básica en las escuelas coránicas.

La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene información sobre este tema. La Comisión toma nota con **preocupación** de que, según el informe del UNICEF sobre el análisis de la situación de los niños en Nigeria, de 2022, el 62 por ciento de los más de 10,1 millones de niños no escolarizados en Nigeria son varones, la mayoría de los cuales, especialmente en el norte, son niños *almajiri* a los que se deniega el derecho a la educación (página 55). **Considerando que los niños de la calle corren un mayor riesgo de estar ocupados en las peores formas de trabajo infantil, la Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte medidas eficaces y en un plazo determinado para proteger a todos los niños de la calle incluidos los almajiris, contra las peores formas de trabajo infantil, y que prevea su rehabilitación y reintegración. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos. Pide asimismo al Gobierno que comunique información sobre el número de niños almajiri a los que se ha reintegrado a través del Proyecto de Educación Especial Almajiri.**

En vista de la situación descrita, la Comisión deplora que los grupos armados sigan reclutando y utilizando a niños en los conflictos armados, especialmente porque ello conlleva otras violaciones de los derechos del niño, como secuestros, asesinatos y violencia sexual. La Comisión también observa con

preocupación el gran número de niños y niñas menores de 18 años que son víctimas de la trata, tanto transfronteriza como interna, con fines de explotación laboral y sexual. Por último, el Comité debe expresar su profunda preocupación por el importante número de niños privados de educación básica en el país, incluidos los niños almajiri (niños escolarizados en escuelas islámicas que también son enviados a mendigar). La Comisión considera que este caso cumple los criterios establecidos en el párrafo 114 de su Informe General para que se solicite su presentación ante la Conferencia.

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

[Se solicita al Gobierno que transmita información completa en la 111.ª reunión de la Conferencia y que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2023].

Nueva Zelanda

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2001)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de Business Nueva Zelanda transmitidas junto con la memoria del Gobierno.

Artículos 3, d) y 4, 1) del Convenio. Trabajos peligrosos. Edad mínima de admisión a los trabajos peligrosos. La Comisión tomó nota de que el Gobierno indicaba que los menores de 18 años no pueden trabajar en las zonas de acceso limitado de los establecimientos autorizados para vender bebidas alcohólicas, como bares, restaurantes o discotecas. También tomó nota de que, en virtud del artículo 54, d), del reglamento de salud y seguridad en el trabajo, de 1995 (reglamento SST), se prohíbe que los menores de 15 años realicen trabajos peligrosos. Además, los artículos 43 a 48 del reglamento sobre seguridad y salud en el trabajo (riesgos generales y gestión laboral), de 2016, prevén que la persona que dirija un negocio o una empresa tiene que velar por que ningún menor de 15 años trabaje o esté presente en cualquier zona del lugar de trabajo en la que: se fabriquen bienes o estos se preparen para su comercialización o venta; se ejecuten trabajos de construcción; se lleven a cabo trabajos relacionados con la tala de árboles; se fabriquen, utilicen o generen sustancias peligrosas; se levanten grandes pesos o se realicen otras tareas peligrosas, o se trabaje en máquinas o con máquinas.

La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que, en 2018, se adoptaron medidas para evaluar las opciones a fin de elevar de 15 a 16 años la edad mínima para participar en ciertos tipos de trabajos peligrosos. Sin embargo, esto se retrasó debido a diversos factores, entre ellos la necesidad de abordar la situación generada por la pandemia de COVID-19. El Gobierno indica que esa cuestión aún se está examinando y que se seguirán realizando esfuerzos para elevar a 16 años la edad mínima de participación en determinados tipos de trabajos peligrosos. A este respecto, la Comisión señala de nuevo a la atención del Gobierno el párrafo 4 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190) que aborda la posibilidad de autorizar el empleo o el trabajo de los jóvenes a partir de la edad de 16 años con la estricta condición de que se protejan su salud y su seguridad y de que reciban instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente. ***Aunque reconoce las dificultades causadas por la pandemia de COVID 19, la Comisión expresa la esperanza de que los debates a los que se refiere el Gobierno continúen con el objetivo de garantizar que, en la actual revisión de los marcos reglamentarios para los jóvenes, se tenga en cuenta que, en ciertos tipos de trabajos peligrosos, solo puede autorizarse el empleo o el trabajo de los jóvenes de entre 16 y 18 años siempre que queden plenamente garantizadas su salud, seguridad y moralidad y que hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.***

Artículo 4, 1) y 3). Revisión periódica de los tipos de actividades peligrosas. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que la cuestión de la revisión

de la lista de tipos de trabajos peligrosos para los jóvenes sigue siendo objeto de examen y que se seguirán realizando esfuerzos para revisar dicha lista. La Comisión recuerda una vez más al Gobierno que, en virtud del *artículo 4, 1) y 3)* del Convenio, los tipos de 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 menores de 18, deberán ser determinados por la legislación nacional, y que esta lista deberá examinarse periódicamente y, en caso necesario, revisarse, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. **Por consiguiente, la Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno adopte las medidas necesarias para que la revisión del marco reglamentario relativo a los jóvenes, llevada a cabo en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, dé lugar a la adopción de una lista concreta de tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años, incluidos el trabajo en fábricas y el trabajo con maquinaria y vehículos utilizados con fines agrícolas así como determinados tipos de trabajos en los sectores de la agricultura, la construcción y la hostelería, tal y como se identifican en el informe del Departamento de Trabajo. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 5. Mecanismos de supervisión y aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión toma nota de la información del Gobierno respecto a que la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto significativo en la realización de la encuesta sobre la salud y el bienestar de los jóvenes. La recopilación de datos ha finalizado y se espera que la encuesta se publique en el segundo semestre de 2022. La Comisión también toma nota de que el Gobierno indica que, entre 2018 y 2020, no se observó una reducción marcada de la tasa de lesiones relacionadas con el trabajo de los trabajadores jóvenes. Según los datos proporcionados por el Gobierno a este respecto, entre 2018 y 2020, se registraron 19 accidentes mortales relacionados con el trabajo de niños de entre 4 y 17 años. De ellos, cuatro accidentes afectaron a niños empleados, uno de los cuales tenía 15 años, mientras que el resto de los accidentes afectaron a niños que no eran trabajadores. A este respecto, la Comisión también toma nota de las observaciones formuladas por Business Nueva Zelanda en el sentido de que las muertes de niños en el lugar de trabajo se registran como accidentes del trabajo debido al lugar en el que se producen. Sin embargo, aunque, en muchos casos, el niño en cuestión viva en el lugar de trabajo no es necesariamente un empleado remunerado. El Gobierno también indica que las tasas generales de lesiones agudas relacionadas con el trabajo se redujeron un 25 por ciento entre 2013 y 2020. **La Comisión expresa la firme esperanza de que los resultados de la encuesta sobre la salud y el bienestar de los jóvenes se publiquen en un futuro próximo, y espera que se le transmita una copia de dicha encuesta a fin de poder conocer mejor las condiciones de trabajo de los jóvenes y los resultados en materia de seguridad y salud.**

República Árabe Siria

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (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 2023 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.

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 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: 2003)

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 2023 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 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 EIL 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 EIL 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 EIL (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 EIL 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 a 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 reinsertar 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 Raqqah, 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/HCR/32/CRP.2), el EIIL ha procurado destrozarse 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 firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

República Centroafricana

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2000)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2021. Toma nota asimismo de la discusión detallada celebrada en la 110.ª reunión de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (Comisión de la Conferencia), en junio de 2022, relativa a la aplicación del Convenio por la República Centroafricana, así como de la memoria del Gobierno.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 110ª reunión, mayo-junio de 2022)

Artículo 3, a) del Convenio. Todas las formas de esclavitud o prácticas análogas. Reclutamiento forzoso de niños para su utilización en conflictos armados. La Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia, si bien es consciente de la complejidad de la situación que predomina en el país, lamentó profundamente la situación en la que los niños son reclutados y utilizados por las fuerzas armadas y los grupos armados como combatientes y en funciones de apoyo. La Comisión de la Conferencia pidió encarecidamente al Gobierno que adoptara, en consulta con los interlocutores sociales, todas las medidas necesarias a fin de lograr la desmovilización completa e inmediata de todos los niños y de poner fin, tanto en la legislación como en la práctica, al reclutamiento forzoso de niños en las fuerzas armadas y los grupos armados. En relación con esto, instó firmemente al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para que se emprendan investigaciones exhaustivas y procedimientos judiciales firmes contra los autores de tales violaciones, incluidos los miembros de las fuerzas armadas y de los grupos armados, y para que se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias tanto en la legislación como en la práctica.

La Comisión toma nota asimismo de que, en sus observaciones, la CSI apoya las Conclusiones de la Comisión de la Conferencia y recuerda en particular que el informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre los niños y los conflictos armados identificó, en mayo de 2021, 580 casos de niños reclutados y utilizados por los grupos armados y las fuerzas armadas, lo cual constituye una agravación alarmante de este fenómeno.

La Comisión toma nota de que, según el Informe del Secretario General sobre los niños y los conflictos armados, de 23 de junio de 2022, la Organización de Naciones Unidas confirmó que 329 niños (262 niños y 67 niñas), algunos de los cuales tenían apenas 7 años de edad, habían sido reclutados y utilizados por grupos armados (293), también para su utilización como combatientes (843 niños). En total, 36 niños habían sido utilizados por los miembros del personal de seguridad (28), las fuerzas armadas centroafricanas (5), las fuerzas armadas centroafricanas/fuerzas de seguridad interna (2) y las fuerzas armadas centroafricanas/los miembros del personal de seguridad (1) para obtener información, como guardias en los puestos de control, y para realizar diversas tareas. La mayoría de las violaciones (189) se produjeron en la prefectura de Haute-Kotto. Además, 8 niños fueron detenidos por las autoridades nacionales debido a su presunta asociación con grupos armados. Dos de ellos permanecen detenidos y la Organización de las Naciones Unidas continúa realizando esfuerzos para lograr su puesta en libertad. La Comisión toma nota asimismo de la información detallada contenida en este informe relativa a los cientos de casos de muertes, violaciones y otros actos de violencia sexual y secuestros cometidos contra niños, así como de los ataques perpetrados contra escuelas y hospitales (A/7/871-S/2022/493, párrafos 26-34).

La Comisión toma nota asimismo de que, según indica el Gobierno en su memoria, siguen desplegándose esfuerzos a través del Comité estratégico de desarme, desmovilización, reintegración y repatriación; reforma del sector de la seguridad, y reconciliación nacional (DDRR/RSS/RN), presidido por el Presidente de la República, y de la Estrategia Nacional de Reforma del Sector de la Defensa y de la Seguridad 2017-2021, que ha permitido fortalecer la capacidad técnica de las fuerzas de defensa. La Comisión toma nota además de que, según la información escrita comunicada por el Gobierno a la Comisión de la Conferencia, y la información contenida en el informe del Experto Independiente sobre la situación de los derechos humanos en la República Centroafricana, de 22 de agosto de 2022, se han adoptado medidas en lo que respecta al enjuiciamiento de los autores de los delitos de violación de los derechos humanos, incluidas las peores formas de trabajo infantil. Estos esfuerzos no solo comprenden la celebración de audiencias penales regulares desde finales de 2015, sino también la puesta en marcha del Tribunal Penal Especial, que comenzó su primer juicio en abril de 2022 en un caso de enjuiciamiento por crímenes de guerra y crímenes de lesa humanidad contra miembros de grupos rebeldes (A/HRC/51/59, párrafos 65 y siguientes). No obstante, según este informe, si bien la lucha contra la impunidad es una de las prioridades gubernamentales, muchos incidentes no han sido objeto de investigaciones por el Estado; el Experto Independiente declara que la voluntad política en este ámbito debería traducirse en acciones eficaces (A/HRC/51/59, párrafos 83 y 84).

Al tiempo que toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, y reconociendo la difícil situación que predomina en el país, la Comisión se ve obligada a **deplorar** una vez más el reclutamiento y la utilización persistentes de niños en el conflicto armado en la República Centroafricana, que entrañan además otras violaciones graves de los derechos del niño, tales como secuestros, asesinatos, actos de violencia sexual, y ataques a escuelas y hospitales. **Por consiguiente, la Comisión insta enérgicamente al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para poner fin, en la práctica, al reclutamiento forzoso de niños menores de 18 años de edad por las fuerzas armadas y los grupos armados en el país. Además, la Comisión pide al Gobierno que continúe adoptando medidas inmediatas y eficaces para que todas las personas, incluidos los miembros de las fuerzas armadas regulares, que reclutan a niños menores de 18 años para su utilización en conflictos armados, sean objeto de investigaciones exhaustivas y de procedimientos judiciales firmes, y que se les impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias en la práctica, especialmente en el marco de las jurisdicciones nacionales y del Tribunal Penal Especial. La Comisión pide nuevamente al**

Gobierno que comunique información sobre el número de investigaciones llevadas a cabo, de procedimientos judiciales iniciados y de condenas impuestas a los autores de dichos delitos. La Comisión pide asimismo al Gobierno que proporcione una copia del Código de Protección de la Infancia.

Artículo 7, 2). Medidas eficaces 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 la Comisión de la Conferencia tomó nota con gran preocupación de la situación de los niños, en particular de las niñas, a quienes se priva de educación debido al impacto de la crisis política y de seguridad que predomina en el país. La Comisión de la Conferencia instó enérgicamente al Gobierno a intensificar sus esfuerzos a fin de mejorar el funcionamiento del sistema de enseñanza y de facilitar el acceso a una educación básica de calidad y gratuita para todos los niños, especialmente las niñas, y en las zonas afectadas por el conflicto.

La Comisión toma nota además de que, en sus observaciones, la CSI toma nota asimismo con profunda preocupación del impacto de la crisis política y de seguridad en la situación de los niños, en particular de las niñas, a las que se priva de educación. La CSI recuerda que la tasa de escolarización sigue siendo sumamente baja en el país, y que la tasa de abandono escolar en la enseñanza primaria y secundaria es muy alta. Esta situación obedece en particular al cierre parcial o total de varias escuelas a raíz del conflicto armado, especialmente en el interior del país, ya que los grupos armados saquean, atacan y ocupan establecimientos escolares en el marco del conflicto. Por consiguiente, la CSI estima que la República Centroafricana debe redoblar sus esfuerzos para cumplir las obligaciones dimanantes del *artículo 7, a) y c)*, del Convenio, encaminadas a garantizar el acceso a la educación básica gratuita para todos los niños.

En relación con esto, el Gobierno indica en su memoria que el derecho a la educación para todos figura entre sus prioridades y que se están realizando esfuerzos para rehabilitar las infraestructuras escolares, incluso en las zonas más afectadas por el conflicto, y para fortalecer las capacidades del personal docente. El Gobierno indica que, en mayo de 2020, validó el Plan Sectorial de Educación para el periodo 2020-2029, que pone de relieve la situación en lo que respecta al acceso a la educación, el impacto de los conflictos recientes en el acceso a la educación, la reforma de la gobernanza y la financiación del sistema educativo.

Al tiempo que toma nota con **profunda preocupación** del gran número de niños privados de educación debido al clima de inseguridad que predomina en el país, la Comisión recuerda que la educación desempeña un papel esencial para impedir que los niños estén ocupados en las peores formas de trabajo infantil, incluido su reclutamiento en los conflictos armados. **Por consiguiente, la Comisión insta enérgicamente al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para mejorar el funcionamiento del sistema educativo en el país y facilitar el acceso a la educación básica gratuita para todos los niños, incluidas las niñas, y en las zonas afectadas por el conflicto. En relación con esto, la Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre el impacto de las medidas concretas adoptadas en este ámbito, en el marco del Plan Sectorial de Educación para periodo 2020-2029 o de cualquier otro proyecto, y sobre las tasas de escolarización, de finalización y de abandono en los niveles primario y secundario de la enseñanza.**

Apartado b). Ayuda directa para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y garantizar su rehabilitación e integración social. Niños reclutados por la fuerza para su utilización en conflictos armados. La Comisión de la Conferencia instó enérgicamente al Gobierno a redoblar sus esfuerzos con miras a la prevención, la liberación, la rehabilitación y la inserción social de los niños reclutados para su utilización en un conflicto armado, en particular a través de programas de sensibilización y de integración.

En relación con esto, la CSI toma nota con preocupación, en sus observaciones, de que los niños que han sido reclutados por la fuerza son por segunda vez víctimas de la crisis política y de seguridad que predomina en el país, debido a la insuficiencia de los medios asignados a su rehabilitación y reintegración en la sociedad. La CSI subraya que los programas de reintegración deben fortalecerse con objeto de garantizar una desmovilización efectiva y duradera de los niños, y que la rehabilitación de los antiguos niños soldados constituye un importante reto en el país. La CSI observa que, si bien los compromisos

políticos existen desde hace mucho tiempo en la República Centroafricana, el plazo para poner en práctica dichos compromisos ha vencido hace mucho tiempo, y siguen planteándose muchos problema en la práctica en lo que respecta a la rehabilitación e integración social de los antiguos niños soldados.

A este respecto, la Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, varias personas, incluidos niños pertenecientes a grupos armados, han sido desmovilizadas y reintegradas en el círculo económico y social. El Gobierno subraya que, desde 2014 y con el apoyo del UNICEF y de otros asociados, se ha liberado a más de 15 500 niños, el 30 por ciento de los cuales son niñas y algunos de los cuales han recibido formación en el Alto Comisionado para la Juventud Pionera. Además, la Comisión toma nota de que, según la información contenida en el Informe del Secretario General sobre los niños y los conflictos armados, de 23 de junio de 2022, se han elaborado planes interministeriales para apoyar la aplicación del Código de Protección de la Infancia en los Hospitales (A/7/871-S/2022/493, párrafo 35). Según el UNICEF, la aplicación de este Código permite garantizar la protección efectiva de los niños, también contra las graves violaciones de sus derechos, reforzar el mecanismo de seguimiento y propiciar la liberación y la reintegración de los niños pertenecientes a fuerzas y grupos armados, y proporcionar atención médica y psicosocial a los niños afectados por los conflictos.

En efecto, el Gobierno indica que, en colaboración con el UNICEF, está buscando medios para garantizar que los 2 000 niños afectados por la violencia, la explotación y los abusos que fueron liberados por los grupos armados en 2021 sean reintegrados en sus familias/comunidades o remitidos a servicios alternativos. En relación con esto, la Comisión toma nota de que, según el informe del Experto independiente sobre la situación de los derechos humanos en la República Centroafricana, de 22 de agosto de 2022, a pesar de la financiación de proyectos relacionados con la reintegración socioeconómica de las personas, incluidos los niños, que han abandonado los grupos armados, este problema sigue sin resolverse (A/HRC/51/59, párrafo 10). **Por consiguiente, la Comisión insta energicamente al Gobierno una vez más a que redoble sus esfuerzos con miras a garantizar la liberación de todos los niños reclutados para su utilización en el conflicto armado, así como su rehabilitación y su inserción social. Pide asimismo al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para que los niños liberados de los grupos armados y las fuerzas armadas se beneficien de programas de reinserción, también en el marco de la cooperación con el UNICEF. Pide al Gobierno que continúe proporcionando información a este respecto, inclusive sobre el número de niños que se han beneficiado de rehabilitación e inserción social.**

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

República Democrática del Congo

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2001)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

Artículo 1 del Convenio. Política nacional y aplicación de la Convenio en la práctica. En sus comentarios anteriores, la Comisión observó un elevado número de niños que se ven expuestos al trabajo infantil, incluso en condiciones peligrosas.

La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre sus esfuerzos para reforzar el acceso al sistema escolar con el fin de retirar y reinsertar a los niños que trabajan a través de la Estrategia Sectorial de Educación y Formación (SSEF) 2016-2025. Sin embargo, la Comisión observa la ausencia de información en la memoria del Gobierno relativa a los datos actualizados sobre el empleo de niños y adolescentes, así como a la información de seguimiento y control de los niños que trabajan.

En este sentido, señala que según el informe de la encuesta de indicadores múltiples por conglomerados (MICS) de 2017-2018, realizada por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el 15 por ciento de los niños de 5 a 17 años están ocupados en trabajo infantil y el 13 por ciento de los niños de 5 a 17 años trabajan en condiciones peligrosas para su salud. En las provincias del norte del país (Alto Uelé, Bajo Uelé, Ubangui del Sur, Ituri y Ubangui del Norte) y en Lomami, Kasai y Maniema, el

trabajo infantil afecta a entre el 20 y el 30 por ciento de los niños con edades comprendidas entre los 5 y los 17 años. Al tiempo que toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión debe expresar su **profunda preocupación** por el número de niños que se ven expuestos al trabajo infantil, incluso en condiciones peligrosas. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que redoble sus esfuerzos para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil. Le pide asimismo que proporcione información sobre la aplicación del Convenio en la práctica, incluyendo estadísticas, desglosadas por género y grupo de edad, sobre el empleo de niños y jóvenes, así como extractos de los informes de los servicios de inspección.**

Artículo 2, 1). Ámbito de aplicación e inspección del trabajo. La Comisión señaló anteriormente la preocupación del Comité de los Derechos del Niño por el gran número de niños que trabajan en la economía informal, que a menudo escapan a las medidas de protección previstas en la legislación nacional.

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno de que se han emprendido reformas para reforzar la capacidad de la inspección del trabajo, entre otras cosas, mediante la ejecución del Proyecto de apoyo a la promoción de las normas del trabajo en la República Democrática del Congo (SPNT) de 2022 a 2025, en colaboración con la OIT y el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Este proyecto contribuirá a reforzar la capacidad de la Inspección General del Trabajo. Con el fin de reforzar las capacidades de los inspectores y controladores del trabajo, se ha puesto en marcha una iniciativa por la que se les asigna una prima permanente, cuyo baremo se ha reajustado en 2020. La guía metodológica del inspector del trabajo es una herramienta para recopilar información durante las visitas de inspección ordinarias y especiales a empresas y establecimientos de todo tipo, incluido el trabajo infantil. **La Comisión pide al Gobierno que continúe adoptando medidas para adaptar y reforzar los servicios de la inspección del trabajo para garantizar el control del trabajo infantil y que todos los niños reciban la protección prevista en el Convenio, incluidos los que trabajan en la economía informal. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los resultados obtenidos en el marco del SPNT. Asimismo, pide al Gobierno que facilite información sobre la organización, el funcionamiento y las actividades de la inspección del trabajo en relación con el trabajo infantil.**

Artículo 2, 3). Edad en que cesa la escolaridad obligatoria. En relación con sus observaciones, la Comisión toma nota en la memoria del Gobierno del aumento de la tasa bruta de escolarización de niños y niñas entre 2018 y 2020.

La Comisión también señala que, según el Informe del UNICEF de 2021 sobre los retos de la educación en la República Democrática del Congo, la tasa neta de asistencia a la escuela primaria pasó del 52 por ciento en 2001 al 78 por ciento en 2018. Sin embargo, el UNICEF señala que unos 4 millones de niños de entre 6 y 11 años siguen sin escolarizar, lo que representa aproximadamente el 21 por ciento del total de niños de este grupo de edad, y que solo un tercio de los niños están matriculados en la escuela secundaria.

En este sentido, la Comisión también toma nota de la información que consta en el Anuario estadístico escolar 2019-2020 elaborado por la Unidad técnica de estadísticas educativas con el apoyo técnico de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), según la cual un total de 13 872 674 niñas y 12 190 775 niños están matriculados en clases de preescolar, primaria y secundaria.

De igual manera, toma nota de las diversas actividades realizadas por el Gobierno para mejorar el acceso de los niños a la educación, en particular de la reunión celebrada por el Comité de concertación sectorial, en septiembre de 2022, la Revisión conjunta de mitad de periodo de la SSEF, así como del avance de los proyectos, incluyendo del Proyecto de mejora de la calidad de la educación (PAQUE) y el Proyecto de equidad y fortalecimiento del sistema educativo (PERSE). Además, se ha realizado una encuesta que prueba que más de 2 millones de alumnos han regresado a la escuela desde 2019. **Considerando que la educación obligatoria es uno de los medios más eficaces para luchar contra el trabajo infantil, la Comisión pide al Gobierno que insista en sus esfuerzos para garantizar que los niños que no hayan cumplido la edad mínima de trabajo o empleo de 14 años sean reinsertados en el sistema educativo.**

Artículo 3, 3) del Convenio. Admisión a trabajos peligrosos a partir de los 16 años. En sus comentarios anteriores, la Comisión observó que, según los datos de la segunda encuesta demográfica y de salud, realizada en 2014, (EDS-RDC II 2013-2014), el 27,5% de los menores de 18 años trabajaban en condiciones peligrosas y que no se habían establecido condiciones de trabajo que cumplan los requisitos del artículo 3, 3) del Convenio.

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno que ha previsto completar las disposiciones de la Orden Ministerial núm. 12/CAB.MIN/TPSI/045/08, de 8 de agosto de 2008, a fin de que la reglamentación de la admisión a trabajos peligrosos a partir de los 16 años sea conforme al artículo 3, 3) del Convenio. La Comisión recuerda que la cláusula de flexibilidad prevista en el artículo 3, 3) del Convenio permite a la autoridad competente autorizar el trabajo peligroso a partir de los 16 años únicamente si se cumplen las siguientes condiciones: a) consulta previa a las organizaciones de empleadores y de trabajadores; b) queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los jóvenes; y c) que estos hayan recibido instrucción o formación profesional específica y adecuada en la rama de actividad correspondiente. **La Comisión insta nuevamente al Gobierno que adopte las medidas reglamentarias necesarias para garantizar que solo se autorice la realización de trabajos peligrosos por parte de adolescentes de entre 16 y 18 años de edad cuando estas se ajusten a los requisitos establecidos en el artículo 3, 3) del Convenio.**

Artículo 7. Trabajos ligeros. En sus comentarios anteriores, la Comisión señaló que el artículo 17 de la Orden núm. 12/CAB.MIN/TPSI/045/08, contiene una lista de trabajos ligeros y salubres autorizados para los niños menores de 18 años, pero no establece la edad mínima a partir de la cual un niño puede realizar trabajos ligeros ni las condiciones de empleo en las que se pueden realizar dichos trabajos.

La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno de que se compromete a modificar y complementar las disposiciones del artículo 17 de la Orden núm. 12/CAB.MIN/TPS/045/08 sobre la edad mínima a partir de la cual un niño puede realizar trabajos ligeros, así como las condiciones de empleo en las que se pueden realizar trabajos ligeros, incluso incorporando las disposiciones del párrafo 13 de la Recomendación núm. 146 que da cumplimiento al artículo 7, 3) del Convenio, previo acuerdo del Consejo Nacional del Trabajo.

La Comisión recuerda una vez más al Gobierno que los párrafos 1 y 4 del artículo 7 del Convenio constituyen una cláusula de flexibilidad en virtud de la cual la legislación nacional puede autorizar el empleo de niños de 12 a 14 años en trabajos ligeros o la realización de dichos trabajos por parte de dichos niños, siempre que: a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo, y b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben. **La Comisión reitera su petición al Gobierno de que adopte las medidas necesarias para garantizar que los trabajos a los que se refiere el artículo 17 de la Orden núm. 12/CAB.MIN/TPS/045/08 solo se autoricen a los niños a partir de los 12 años de edad, siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas en el artículo 7, 1) y 4), del Convenio.**

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2001)

Comentario anterior

Artículo 3 del Convenio. Las peores formas de trabajo infantil. Apartado a). Todas las formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud. Reclutamiento forzoso de niños para utilizarlos en conflictos armados. En sus comentarios anteriores, la Comisión expresó su profunda preocupación por el elevado número de niños reclutados por grupos armados, en particular por las Fuerzas Armadas de la República Democrática del Congo.

La Comisión toma nota en la memoria del Gobierno de la adopción de la nueva estrategia del Programa de Desarme, Desmovilización, Recuperación Comunitaria y Estabilización (DDRP-S) en abril de 2022. Este programa se basa en cinco grandes pilares: i) resolución del conflicto; ii) restablecimiento

de la autoridad y la seguridad del Estado; iii) recuperación económica y reintegración de la comunidad; iv) estabilización, desarrollo económico y social, y v) comunicación y divulgación en el Este del país.

La Comisión observa que, según el informe del Secretario General de 23 de junio de 2022 (A/76/871-S/2022/493, párrafos 52-68), las Naciones Unidas confirmaron que entre enero y diciembre de 2021 se cometieron un total de 3 546 violaciones contra 2 979 niños (2 090 niños y 889 niñas). Asimismo, el informe menciona que: 1) un total de 565 niños (487 niños y 78 niñas) desvinculados de los grupos armados en 2021 fueron nuevamente reclutados y utilizados por los grupos armados. De estos 565 niños, 241 fueron utilizados en combate, 324 fueron utilizados para tareas auxiliares y 42 niñas fueron sometidas a violencia sexual y utilizadas para este fin; 2) un total de 436 niños (7 niños y 429 niñas) fueron sometidos a violencia sexual, de los cuales se verificaron 336 casos cometidos por grupos armados y 100 casos por las fuerzas gubernamentales; 3) un total de 684 niños (416 niños y 268 niñas) fueron secuestrados, de los cuales 669 secuestros fueron cometidos por grupos armados y 15 por las Fuerzas Armadas, y 4) en 2021, un total de 69 escuelas fueron atacadas y cuatro escuelas fueron utilizadas con fines militares por las Fuerzas Armadas nacionales.

Además, la Comisión toma nota de la preocupación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en sus observaciones finales sobre el informe periódico octavo, de 2019 (CEDAW/C/COD/CO/8, párr. 28), de que en los informes recibidos se denuncian casos de trata de personas y de explotación y prostitución forzada de niñas en las zonas de conflicto, incluido Kivu del Norte.

Al tiempo que toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, y reconoce la difícil situación del país, la Comisión reitera su **profunda preocupación** por la persistencia del reclutamiento y la utilización de niños en el conflicto armado de la República Democrática del Congo, especialmente porque conlleva otras graves violaciones de los derechos de los niños, como secuestros, asesinatos, violencia sexual y ataques a escuelas. **Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a: 1) que tome medidas con carácter urgente para proceder a la desmovilización inmediata y completa de todos los niños reclutados y poner fin en la práctica al reclutamiento forzoso de menores de 18 años en los grupos armados y fuerzas armadas en el marco del DDRP-S. La Comisión solicita al Gobierno que proporcione información sobre los resultados obtenidos; 2) que adopte medidas inmediatas y eficaces para garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y se emprendan acciones judiciales contra las personas, incluidos los oficiales de las Fuerzas Armadas regulares, que recluten a menores de 18 años para utilizarlos en conflictos armados, y a que les sean impuestas medidas suficientemente eficaces y disuasorias en la práctica, en aplicación de la Ley núm. 09/001 de 10 de enero de 2009, y 3) que proporcione información sobre el número de investigaciones, enjuiciamientos y condenas llevadas a cabo, así como de las sanciones impuestas a los culpables de estos delitos.**

Apartados a) y d). Trabajo forzoso u obligatorio y trabajo peligroso. Trabajo infantil en las minas. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información del Gobierno de que se ha puesto en marcha un mecanismo de supervisión, observación y seguimiento del trabajo infantil en las minas y los yacimientos mineros artesanales, como parte del proyecto de Lucha contra el trabajo infantil en las cadenas de suministro de cobalto en la República Democrática del Congo (COTECCO), en colaboración con la OIT y con financiación del Gobierno de los Estados Unidos de América. Este mecanismo permite: 1) determinar el número real de niños que trabajan en las explotaciones mineras artesanales; 2) crear una base de datos de los niños que trabajan en las minas; 3) supervisar el proceso de inserción socio-profesional o educativa de los niños que han sido retirados de las explotaciones mineras, y 4) poner en marcha una estrategia de comunicación y sensibilización de todas las partes interesadas en la lucha contra el trabajo infantil.

La Comisión toma nota de la aprobación, el 18 de octubre de 2017, del Plan de aplicación de la Estrategia nacional sectorial de lucha contra el trabajo infantil en las minas y las explotaciones mineras artesanales en la República Democrática del Congo 2017-2025 (núm. CAB.MIN./MINES/02/1315/2017). Asimismo, toma nota de la orden ministerial del 6 de marzo de 2020 (núm. 00122/CAB.MIN/MINES/01/2020),

relativa a la creación de la Comisión interministerial encargada del seguimiento del problema del trabajo infantil en las minas artesanales (CISTEMA), cuya función principal es la aplicación de la estrategia nacional de lucha contra el trabajo infantil.

Además, la Comisión señala que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (E/C.12/COD/CO/6, párrafo 44), en sus observaciones finales de 28 de marzo de 2022, expresó su preocupación por que, a pesar de haberse aprobado la Estrategia nacional sectorial de lucha contra el trabajo infantil en las minas y las explotaciones mineras artesanales, un elevado número de niños siguen trabajando en el sector minero.

Aunque toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión expresa su **preocupación** por el elevado número de niños que trabajan en las minas en condiciones peligrosas. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación efectiva de la Estrategia nacional sectorial de lucha contra el trabajo infantil en las minas y las explotaciones mineras artesanales 2017-2025. La Comisión pide al Gobierno que facilite también información sobre los resultados obtenidos en el marco del proyecto COTECCO. Además, la Comisión reitera su petición al Gobierno de que adopte las medidas necesarias para garantizar la realización de investigaciones exhaustivas y el enjuiciamiento efectivo de los infractores, así como la imposición de sanciones efectivas y suficientemente disuasorias en la práctica.**

Artículo 7, párrafo 2. Medidas efectivas adoptadas en un plazo determinado. Apartados a) y b). Impedir la ocupación de los niños en las peores formas de trabajo infantil y librarles de estas peores formas y asegurar su rehabilitación e inserción social. 1. Niños soldados. La Comisión toma nota de la información del Gobierno de que el Comité Directivo del PDDRC-S está activo; no obstante, observa la falta de información sobre los niños soldados.

La Comisión observa en el Informe del Secretario General al Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUSCO), de 21 de marzo de 2022, que la Orden Presidencial núm. 22/003, emitida el 7 de enero, asignó al Ministerio de Defensa y Excombatientes la responsabilidad de planificar y ejecutar la desmovilización de los excombatientes y niños y niñas vinculados con fuerzas y grupos armados con miras a lograr su reinserción comunitaria.

Por otro lado, la Comisión observa en el Programa presidencial acelerado de lucha contra la pobreza y la desigualdad (PPA-LCPI) que la población objetivo para la aplicación de este programa se centrará en comunidades extremadamente pobres y vulnerables expuestas a riesgos de seguridad, endémicos y medioambientales, y que las provincias afectadas por conflictos armados se consideran zonas de intervención prioritarias para el programa.

Sin embargo, la Comisión recoge la preocupación del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en sus observaciones finales sobre el sexto informe periódico de la República Democrática del Congo de marzo de 2022, según el cual, en el contexto de conflictos armados, un elevado número de menores se encuentre en una situación de extrema vulnerabilidad y abandono y, por tanto, corran el riesgo de ser reclutados por grupos armados. **La Comisión insta una vez más al gobierno a intensificar sus esfuerzos y a tomar medidas efectivas en un plazo determinado para retirar a los niños de las fuerzas y grupos armados y garantizar su rehabilitación e integración social a través del Ministerio de Defensa como parte de la estrategia del PDDRC-S. Además, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información, desglosada por edad y género, sobre el número de niños soldados que han sido retirados de las fuerzas y grupos armados y reinsertados a través de una asistencia adecuada en materia de rehabilitación e integración social.**

2. *Niños que trabajan en las minas.* La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno de que, además de la Estrategia nacional sectorial de lucha contra el trabajo infantil en las minas y las explotaciones mineras artesanales 2017-2025 y el proyecto COTECCO, se han llevado a cabo otras iniciativas, entre ellas el Proyecto de apoyo al bienestar alternativo de los niños y jóvenes involucrados en

la cadena de suministro del cobalto 2019-2024 (PABEA-Cobalto), que se encuentra en ejecución y está dirigido a un total de 14 850 niños y 6 250 padres. Asimismo, la Comisión toma nota del compromiso del Ministerio de Minas en 2020 en la iniciativa *Cobalt Action Partnership* que tiene como objetivo, entre otros, la lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso; la aplicación del Programa de Trabajo Decente por País 2021-2024, que incluye la promoción de empleos decentes para los jóvenes en un contexto posterior al conflicto y desarrollo sostenible en colaboración con la OIT; y la continuación del Plan para eliminar las peores formas de trabajo infantil para 2020. **A la vez que toma nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno para evitar que los niños menores de 18 años trabajen en las minas y retirarlos de esta peor forma de trabajo infantil, pide al Gobierno que continúe sus esfuerzos en la aplicación de los diversos proyectos para luchar contra el trabajo peligroso que realizan los niños en las minas. Solicita al Gobierno que facilite información sobre los resultados obtenidos a este respecto. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la asistencia directa necesaria y adecuada para garantizar su rehabilitación y reinserción social.**

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

República Democrática Popular Lao

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2005)

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 del Convenio. Política nacional y aplicación en la práctica. La Comisión solicitó anteriormente al Gobierno que comunicara información sobre la aplicación de la Estrategia y el Plan de acción nacionales sobre prevención y eliminación del trabajo infantil (2014-2020), que se dirige a mejorar el acceso de los niños que trabajan y de los niños vulnerables a los servicios y a las intervenciones, a mantenerlos en la escuela y a integrar las cuestiones relativas al trabajo infantil en las políticas e intervenciones del sector agrícola. La Comisión también solicitó al Gobierno que comunicara información sobre el desarrollo de una base de datos sobre el trabajo infantil y la asistencia escolar y de la segunda encuesta nacional de trabajo infantil, proyectada para 2020.

El Gobierno indica en su memoria que ha compilado datos en dos provincias (Savannakhet y Salavan), en el marco de la Estrategia y el Plan de acción nacionales sobre prevención y eliminación del trabajo infantil (2014-2020). Sin embargo, la Comisión observa que el Gobierno no ha comunicado los datos correspondientes. La Comisión toma nota de que, en su informe al Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas (CRC), de octubre de 2017, el Gobierno indica que la Estrategia y el Plan de acción nacionales sobre prevención y eliminación del trabajo infantil (2014-2020), institucionalizó la formación obligatoria sobre trabajo infantil para los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, el Ministerio Público, los jueces y los inspectores del trabajo (documento CRC/C/LAO/3-6, párrafo 178).

La Comisión observa que, según la II Encuesta sobre indicadores sociales de la República Democrática Popular Lao, de 2017 (LSIS II), publicada en 2018 por la Oficina de Estadística de y el UNICEF, el 41,5 por ciento de los niños de edades comprendidas entre los 5 y los 14 años están ocupados en el trabajo infantil. Toma nota asimismo de que el 16,5 por ciento de los niños de edades comprendidas entre los 5 y los 11 años y el 39,3 por ciento de los niños de 12 a 14 años de edad realizan tipos de trabajo peligrosos. Un total de 27,9 por ciento de niños de 5 a 17 años de edad trabajan en condiciones peligrosas (el 26,7 por ciento de niñas y el 29 por ciento de niños de 5 a 17 años de edad). Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a expresar su **preocupación** por el significativo número de niños por debajo de la edad mínima para la admisión al empleo ocupados en el trabajo infantil, incluso en condiciones peligrosas. **La Comisión pide al Gobierno que no escatime esfuerzos en garantizar la progresiva eliminación del trabajo infantil en todas las actividades económicas. Solicita al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas a este respecto, así como sobre los resultados obtenidos, incluso en el marco de la Estrategia y el Plan de acción nacionales sobre prevención y eliminación del trabajo infantil (2014-2020).**

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: 2005)

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 Organización Internacional de Empleadores (OIE) y de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 29 de agosto y el 1.º de septiembre de 2019, respectivamente. Toma nota asimismo de la discusión detallada que tuvo lugar en la 108.ª reunión de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, junio de 2019, en relación con la aplicación del Convenio por la República Democrática Popular Lao.

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

Artículos 3, a), b) y 7, 1) del Convenio. Peores formas de trabajo infantil y sanciones. Trata y explotación sexual con fines comerciales. La Comisión tomó nota anteriormente de la información del Gobierno de que se están adoptando medidas para aplicar la Ley contra la Trata de Seres Humanos, de 2015, que establece una condena de 15 a 20 años de reclusión por un delito de trata de niños, con el fin de luchar contra la trata de niños y su explotación sexual con fines comerciales. La Comisión tomó nota también de que, según la Comisión Nacional para la Promoción de la Mujer y de las Madres-Hijos (NCAW-MC), en 2017, el Tribunal Supremo Popular registró 264 casos de trata de niños. Además, observó que el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas (CRC) manifestó su preocupación por el elevado número de casos de trata de niños y de explotación sexual que no conducen a enjuiciamientos ni condenas, entre otros motivos debido a acuerdos extrajudiciales tradicionales en las aldeas, la corrupción y la supuesta complicidad de los funcionarios encargados del orden público y de los funcionarios judiciales y de inmigración. La Comisión instó, por tanto, al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias para garantizar que, en la práctica, se realicen investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos rigurosos a las personas dedicadas a la trata de niños, incluidos los nacionales, extranjeros y los funcionarios del Estado sospechosos de complicidad, y a que se les impongan sanciones suficientemente efectivas y disuasorias.

La Comisión toma nota de que, durante la discusión en la Comisión de la Conferencia, el representante gubernamental de la República Democrática Popular Lao señaló que se ha establecido una red de protección de la infancia para acercar los servicios de protección de la infancia a las comunidades, en particular a los niños que corren riesgo de ser víctimas de trata o de explotación sexual.

La Comisión toma nota de que, en sus conclusiones adoptadas en junio de 2019, la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno que continuara elaborando y después llevar a cabo, en consulta con los interlocutores sociales, medidas específicas centradas en la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidas la trata y la explotación sexual comercial de niños. La Comisión de la Conferencia también instó a adoptar medidas con carácter de urgencia para reforzar la capacidad de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, incluido el Poder Judicial; y a establecer un mecanismo de control, con la participación de los interlocutores sociales, con el fin de dar seguimiento a las quejas presentadas y a las investigaciones llevadas a cabo, así como a garantizar la imparcialidad en los procesamientos de modo que se tengan en cuenta las necesidades especiales de los niños víctimas, como la protección de su identidad y la capacidad de prestar declaración a puerta cerrada.

La Comisión toma nota de las observaciones de la OIE de que el sistema nacional carece de coherencia y eficacia en la lucha contra el trabajo infantil y la explotación sexual con fines comerciales, lo que lleva a que se produzcan pocas investigaciones, enjuiciamientos y condenas en relación con casos de trata de niños por explotación. La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la CSI, que manifiesta su preocupación por la ausencia de medidas concretas adoptadas por el Gobierno para luchar en la práctica contra el fenómeno de la trata y la explotación infantil. Lamenta el déficit de resultados obtenidos hasta el momento en la investigación, el enjuiciamiento y la sanción de las personas responsables de trata de niños, y afirma que es preciso adoptar medidas de aplicación más firmes a este respecto.

La Comisión toma nota de la información del Gobierno, en su memoria, de que, según los datos del Comité nacional de lucha contra la trata, en 2018 los funcionarios encargados de la aplicación de la ley han investigado y enjuiciado 39 casos de trata de personas, en particular, 26 nuevos casos, con 64 víctimas, entre

las cuales se encuentran 24 menores de 18 años. El Gobierno señala también que fomentará de inmediato las capacidades técnicas de los funcionarios encargados de la aplicación de la ley y de los órganos judiciales a fin de que puedan desempeñar sus obligaciones con transparencia, imparcialidad y eficacia.

La Comisión observa que, según el informe de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la venta y la explotación de niños, de enero de 2019, sobre su visita a la República Democrática Popular Lao, la explotación sexual de los niños, y especialmente de las niñas, tanto por parte de nacionales como de extranjeros, una cuestión que preocupa a la opinión pública sucede en lugares tales como casinos, bares y burdeles, con la complicidad de las autoridades en algunos casos. El informe señala que la venta y la trata de niños con fines de venta y explotación sexual, tanto en el país como en el exterior, incluida Tailandia, es también una cuestión de importancia para el país (documento A/HRC/40/51 etc., párrafos 9, 10, 11 y 17). El Informe declara asimismo que las deficiencias en la rendición de cuentas por parte de los autores de los delitos de trata de niños y en la aplicación de los marcos jurídicos vigentes impiden la prevención de la venta de niños y su explotación sexual. Además, la participación de las autoridades en las redes de trata y delincuencia, así como la impunidad de quienes perpetran estos delitos son algunas de las principales cuestiones que generan preocupación en relación con la trata transfronteriza con Tailandia (documento A/HRC/40/51 etc., párrafos 25, 37 y 44).

Al tiempo que toma nota de que el Gobierno ha adoptado algunas medidas para enjuiciar a los autores de algunos casos de trata de personas, incluidos niños, la Comisión observa que falta información sobre las condenas o sanciones impuestas, así como los enjuiciamientos, condenas y sanciones aplicadas a los turistas en búsqueda de sexo infantil. **La Comisión insta, por lo tanto, al Gobierno a que fortalezca sus esfuerzos para luchar contra la trata y la explotación sexual con fines comerciales de los niños, garantizando que se realicen investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos rigurosos a las personas a las que se considere responsables de la trata de niños, incluidos los funcionarios del Estado sospechosos de complicidad, así como a los turistas en búsqueda de sexo infantil, y a que se les impongan sanciones suficientemente efectivas y disuasorias. La Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre la aplicación de las disposiciones relevantes de la Ley contra la Trata de Seres Humanos, en la práctica, señalando en particular el número de investigaciones, enjuiciamientos, condenas y sanciones penales que se aplican por los delitos de trata y explotación sexual con fines comerciales de personas menores de 18 años de edad.**

Artículo 7, 2), a) y b). Impedir la ocupación de niños, las peores formas de trabajo infantil y prestar asistencia para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil. Trata y explotación sexual infantil con fines comerciales. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que prosiguiera sus esfuerzos para garantizar que se proporcione a los niños víctimas de trata los servicios adecuados para su repatriación, rehabilitación e integración social. La Comisión instó asimismo al Gobierno a que adoptara medidas inmediatas en un plazo determinado para proteger a los niños de ser víctimas de explotación sexual comercial en el sector del turismo.

La Comisión toma nota de que, en sus conclusiones de junio de 2019, la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a adoptar medidas inmediatas en un plazo determinado junto con los interlocutores sociales, para proteger a los niños de ser víctimas de la explotación sexual comercial, en particular mediante la aplicación de programas dirigidos a educar a los niños vulnerables y a las comunidades sobre los peligros de la trata y la explotación sexual comercial, prestando especial atención a la prevención de estos delitos y estableciendo centros para rehabilitar a los niños víctimas y reinsertarlos en la sociedad.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la OIE exhorta al Gobierno a aplicar medidas efectivas, en consulta con los empleadores y los trabajadores, para proteger a los niños de ser víctimas de explotación sexual, designadas específicamente para los lugares en que se sospecha que la incidencia de los abusos y la explotación es mayor. Afirma además que deberían adoptarse medidas para movilizar a los actores de la industria del turismo como los hoteles, las agencias de excursiones y los taxistas para que se efectúe inmediatamente un control más estricto de los turistas y los visitantes de estas zonas. La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la CSI en cuanto que se encuentra seriamente preocupada por la ausencia de inversión gubernamental en la rehabilitación y en la educación de las víctimas de explotación sexual y de trata, lo que hace a estas más vulnerables al riesgo de caer de nuevo en manos de los tratantes.

La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que ha llevado a cabo varios actos para mejorar la sensibilización en varias provincias en 2018 y 2019 a fin de promover la prevención de estos delitos de explotación sexual infantil y mejorar la protección de las víctimas, centrándose en el sector del turismo, entre otros. El Gobierno señala también, que desde 2014-2016, la Comisión nacional para la promoción de la mujer, de las madres y los hijos, junto con el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, han proporcionado asistencia a

164 mujeres y niños víctimas de trata que fueron repatriados, así como becas, formación profesional y asesoramiento y atención médica. El Gobierno señala además que, desde 2006, el Centro para el Asesoramiento y la Protección de Mujeres y Niños del Sindicato de Mujeres de la República Democrática Popular Lao, ha suministrado alojamiento y servicios jurídicos, médicos, educativos y reclamaciones profesionales. El Gobierno especifica que hay cuatro centros que proporcionan asistencia a las víctimas de trata. El Gobierno afirma también, que, dentro del marco del memorando de entendimiento con Tailandia, el Gobierno construirá un centro de desarrollo social en Vientiane para proporcionar servicios médicos y formación profesional a las víctimas de trata. **Al tiempo que toma nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno, la Comisión le pide que redoble sus esfuerzos para impedir que los niños menores de 18 años de edad sean víctimas de trata, así como de explotación sexual con fines comerciales en el sector del turismo, y a que suministre información sobre las medidas adoptadas a este respecto. La Comisión pide también al Gobierno que siga adoptando las medidas necesarias para suministrar a las víctimas de trata y de explotación sexual con fines comerciales los servicios adecuados para su rehabilitación y reinserción social, y a que siga comunicando información sobre las medidas adoptadas a este respecto, incluido el número de niños víctimas de trata y explotación sexual, comercial que han sido librados y a los que se ha proporcionado apoyo y asistencia.**

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 Dominicana

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1999)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) y la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC) recibidas el 1.º de septiembre de 2021.

Artículo 2, 3) del Convenio. Finalización de escolaridad obligatoria. En relación con sus comentarios anteriores la Comisión toma nota de que, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples (ENHOGAR-MICS 2019), la tasa neta de asistencia escolar de niños y niñas en edad de asistir a la escuela primaria, al año 2019, fue de 96,9 por ciento para el área urbana y de 95,3 por ciento para el área rural; mientras que la tasa de asistencia escolar de niños y niñas en edad de asistir al primer ciclo de escuela secundaria (12 a 14 años de edad) se ubicó en 81,8 por ciento para el área urbana y 74,4 por ciento para el área rural, lo cual representa un aumento en comparación con años anteriores (en el 2016 se ubicó en 66,5 por ciento para niñas y 57,7 por ciento para niños). La Comisión toma nota con **interés** de que la Ordenanza N° 2-2016 del Ministerio de Educación, indicada por el Gobierno en su memoria, establece medidas para facilitar la coordinación entre las familias, los centros educativos y el Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia (CONANI) para dar seguimiento a la asistencia escolar. Conforme al artículo 18 de dicha Ordenanza, al tercer día de ausencia consecutiva injustificada de un estudiante, el docente respectivo debe informar por escrito a la CONANI sobre dicha ausencia, la cual será responsable de investigar la situación. Adicionalmente, la Comisión toma nota de que el Gobierno ha venido implementado varios programas para promover el acceso a la educación secundaria, incluyendo el programa «Te quiero en Secundaria» dirigido a jóvenes que han abandonado la escuela secundaria a fin de promover su reinserción estudiantil analizando las causas del abandono. **La Comisión alienta al Gobierno a continuar tomando medidas para asegurar la escolaridad obligatoria de todos los niños y niñas hasta la edad de 14 años (nivel primario y primer ciclo de educación secundaria), y le pide que continúe transmitiendo información estadística actualizada sobre las tasas de matrícula, asistencia y abandono escolar.**

Artículo 3, 1) y 2). Trabajos peligrosos. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se está trabajando en la actualización de la lista de trabajo infantil peligroso, así como en el mejoramiento

de los sistemas informáticos de seguimiento y monitoreo, y la sensibilización a las empresas y trabajadores. La Comisión observa que, según la ENHOGAR-MICS 2019, el porcentaje de personas entre 5 y 17 años de edad trabajando en condiciones peligrosas fue de 5,1 por ciento en el área urbana (16 042) y 7,5 por ciento en el área rural (5 906). La Comisión recuerda que, de acuerdo al *artículo 3, 2)* del Convenio, los tipos de empleo considerados como peligrosos serán determinados por la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. La Comisión estima que dichas consultas podrían realizarse en el seno de la mesa de tratamiento de cuestiones relativas a las normas internacionales de trabajo constituida en 2016. **La Comisión pide al Gobierno que continúe tomando medidas para evitar que personas menores de 18 años realicen trabajos considerados como peligrosos y que informe sobre los progresos en relación con la adopción de la nueva lista de trabajos peligrosos que se encuentra en elaboración, en consulta con los interlocutores sociales. La Comisión pide también al Gobierno que informe si han sido detectadas infracciones a la Resolución núm. 52/2004 sobre trabajos peligrosos e insalubres para personas menores de 18 años, y de ser el caso, las sanciones impuestas al respecto.**

Aplicación del Convenio en la práctica e inspección de trabajo. En respuesta a comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que: i) en el marco de la hoja de ruta para hacer de la República Dominicana un país libre de trabajo infantil y sus peores formas, se han conformado mesas de trabajo para dar seguimiento a las acciones para prevenir y erradicar el trabajo infantil, en las cuales participan distintas instituciones que forman parte del Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil; ii) el Ministerio de Trabajo ha realizado campañas de sensibilización sobre el trabajo infantil para empleadores, trabajadores, funcionarios del Ministerio de Trabajo, actores de la educación y líderes religiosos y comunitarios, y iii) se ha proyectado la concretización de un acuerdo interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación para prevenir y erradicar el trabajo infantil.

Por otra parte, la Comisión toma nota de que de acuerdo con la ENHOGAR-MICS 2019, el porcentaje de niños y niñas entre 5 y 17 años de edad en situación de trabajo infantil fue de 3,8 por ciento (4,6 por ciento para niños y de 3 por ciento para niñas), la mayoría dentro del rango de edad de 5 a 11 años. Por otra parte, la Comisión toma nota de que la CNUS, la CNTD y la CASC sostienen que, aunque se han implementado algunas acciones para contribuir a enfrentar la problemática del trabajo infantil, estas son insuficientes ya que ameritan un mayor seguimiento de la inspectoría de trabajo y de los demás sectores sociales. **Aunque toma nota de las medidas adoptadas, la Comisión pide al Gobierno que adopte medidas más firmes para la eliminación progresiva y completa del trabajo infantil, incluyendo en el ámbito de la economía informal, y le pide que continúe transmitiendo informaciones sobre las medidas adoptadas en el marco de la hoja de ruta y sus resultados. Al respecto, la Comisión pide al Gobierno que informe sobre las actuaciones de la inspección de trabajo en la materia (incluyendo información sobre el número y naturaleza de infracciones observadas, los sectores concernidos, y las sanciones impuestas). Por último, pide al Gobierno que continúe proporcionando informaciones estadísticas actualizadas sobre el alcance y tendencias del trabajo infantil en el país.**

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2000)

[Comentario anterior](#)

Artículos 3, a) y b), y 7, 1) del Convenio. *Venta y trata de niños, explotación sexual comercial y sanciones.* La Comisión toma nota de que, en respuesta a comentarios anteriores, el Gobierno indica que, durante el año 2020, la Procuraduría Especializada contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas reportó 41 casos de explotación sexual comercial de menores de 18 años; y que entre los años 2016 y 2020 se han contabilizado 239 casos de trata y tráfico ilícito de personas que involucran a menores de edad. Además, según la información que consta en el sitio oficial de la Procuraduría General, entre mayo de 2017 a marzo de 2019 se judicializaron 139 casos relacionados a la explotación sexual comercial, el tráfico ilícito de

migrantes, la pornografía infantil y la trata de personas que involucraron a 88 víctimas menores de 18 años, y en 33 casos se dictó sentencia condenatoria.

Por otra parte, la Comisión observa que, en su Informe de 2018 sobre su visita a la República Dominicana, la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la venta y la explotación sexual de niños, incluidos la prostitución infantil, la utilización de niños en la pornografía y demás material que muestre abusos sexuales de niños observa que existe una parte considerable de turistas extranjeros que llegan al país con el fin de explotar sexualmente a personas, incluidas niñas, y que la explotación sexual infantil se concentra particularmente en zonas playeras como Bávaro, Boca Chica, Sosúa, Cabarete y Las Terrenas. La Relatora destaca además que los intermediarios que facilitan la explotación sexual infantil forman parte de una cadena que incluye proxenetas, taxistas, dueños de cabaña, clubes nocturnos y locales para la limpieza de autos, y que estas estructuras criminales operan a menudo en la complicidad de las autoridades locales (A/HRC/37/60/Add.1, párrafos 18 y 19). Teniendo en cuenta que la trata de niños y niñas con fines de explotación sexual comercial ha sido un problema extendido en el país, particularmente en el sector turístico, y de que ha existido un alto grado de impunidad en ese ámbito, la Comisión toma nota con **profunda preocupación** de estas informaciones, así como del número bajo de sentencias condenatorias en relación con el número de casos relacionados con la trata y explotación sexual comercial de menores de edad.

Por último, respecto a la revisión del Código Penal con miras a reforzar las penas contra los autores de la venta y trata de niños con fines de explotación sexual comercial, la Comisión toma nota de que el proyecto de nuevo Código ya fue aprobado por la Cámara de Diputados y que se encuentra en revisión por una comisión especial del Senado de la República.

La Comisión insta firmemente al Gobierno, nuevamente, a tomar todas las medidas necesarias, sin demora, para asegurar que los hechos constitutivos de trata y venta de niños y niñas con fines de explotación sean investigados, y sus autores debidamente enjuiciados y sancionados. Pide al Gobierno que continúe transmitiendo informaciones sobre la aplicación en la práctica del artículo 3 de la Ley N° 137-03 sobre tráfico ilícito de migrantes y trata de personas que criminaliza la trata de niños con fines de explotación sexual comercial, y los artículos 408 a 410 del Código para la Protección de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes que establecen sanciones respecto a la explotación sexual comercial de menores. Finalmente pide al Gobierno que continúe transmitiendo información sobre los progresos respecto a la adopción de un nuevo Código Penal.

Artículo 7, 2). Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartado a). Impedir la ocupación de niños y niñas en las peores formas de trabajo infantil. Explotación sexual comercial de niños y niñas en el turismo. En respuesta a sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la Dirección Central de la Policía de Turismo (POLITUR) tiene un programa de protección de la niñez y adolescencia con la finalidad de proteger a las niñas, niños y adolescentes contra toda forma de violencia, abuso, explotación, tráfico y trata, especialmente aquella que ocurre como producto de las actividades relacionadas con el turismo. Para alcanzar este objetivo, POLITUR coordina sus acciones con el Ministerio Público, el sector hotelero y los clústeres turísticos. La Comisión toma nota también de que el Ministerio de Trabajo ha conformado una mesa para trabajar temas de explotación sexual comercial y demás peores formas de trabajo infantil en coordinación con la Procuraduría General de la República, el Consejo Nacional para la Niñez (CONANI) y otras instituciones que forman parte del Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil y la Comisión Interinstitucional contra el Abuso y la Explotación Sexual Comercial. En el seno de dicha mesa se han llevado a cabo talleres de sensibilización a miembros de los clústeres turísticos de todo el país. Además, el Ministerio de Trabajo ha conformado comités directivos locales provinciales y municipales en todas las provincias del país, incluyendo en las zonas turísticas, así como comités o células de vigilancia en municipios y distritos donde no hay oficinas de trabajo. La Comisión toma nota de que la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la venta y la explotación sexual de niños en su informe de 2018 señaló que la provincia de Puerto Plata constituye uno de los principales focos de explotación sexual infantil en el turismo y que las autoridades locales se encuentran desbordadas por la problemática sin el

apoyo de autoridades centrales para prevenirla y combatirla. La Relatora lamentó además la falta de involucramiento real y efectivo del Ministerio de Turismo en la lucha contra la explotación sexual infantil en el turismo (A/HRC/37/60/Add.1, párrafos 20 y 61). **La Comisión pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos y continúe adoptando medidas efectivas y en un plazo determinado para impedir la explotación sexual comercial de niños en la industria del turismo, en coordinación con autoridades centrales y locales y en colaboración con los distintos actores que forman parte de dicha industria (Ministerio de Turismo, sector hotelero y demás empresas turísticas). Pide al Gobierno que transmita informaciones al respecto, así como sobre las acciones de vigilancia llevadas a cabo por la POLITUR para proteger a las niñas, niños y adolescentes contra la explotación sexual comercial en actividades relacionadas con el turismo.**

Apartado b). Asistencia directa para librar a los niños y niñas de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social. Explotación sexual comercial. En respuesta a sus comentarios anteriores sobre el número de niños y niñas víctimas de la explotación sexual comercial que han recibido asistencia y han sido removidos, la Comisión **lamenta** que una vez más el Gobierno no ha proporcionado información al respecto. Además, observa que en su informe de 2018, la Relatora sobre la venta y la explotación sexual de niños lamentó la ausencia de mecanismos de denuncia accesibles para los niños y niñas víctimas de violencia, abuso y explotación sexual (A/HRC/37/60/Add.1, párrafo 54). **En consecuencia, la Comisión pide al Gobierno que tome medidas encaminadas a asegurar que los niños y niñas víctimas de la explotación sexual comercial, o sus padres o tutores, puedan acceder a mecanismos de denuncia de manera rápida, accesible y sin costos; así como a programas para su rehabilitación y reinserción social. Al respecto pide al Gobierno que presente información estadística actualizada sobre el número de niños y niñas víctimas de explotación sexual comercial que han sido identificados, rescatados y rehabilitados.**

La Comisión plantea otra cuestión en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Saint Kitts y Nevis

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2005)

Comentario anterior: [solicitud directa](#)

Artículo 3, 1) y 2) del Convenio. Edad mínima de admisión a los trabajos peligrosos y determinación de estos trabajos. La Comisión tomó nota anteriormente de que se esperaba que el proyecto de Código del Trabajo se promulgara en diciembre de 2017 y de que se crearía el Comité Consultivo Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil Peligroso, que se encargaría de determinar los tipos de trabajos considerados peligrosos para los menores de 18 años en el marco del proyecto de Código del Trabajo. Asimismo, tomó nota de que dicho Comité empezaría a funcionar tras la entrada en vigor del Código.

La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno señala que el proyecto unificado de Código del Trabajo, que pasó por los procesos de consulta en 2019, debía ser revisado por el Comisión Nacional tripartita en el tercer trimestre de 2021 para incluir los cambios relacionados con la pandemia de COVID-19. El Gobierno reitera asimismo que el establecimiento del Comité Consultivo Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil Peligroso entrará en funcionamiento tras la adopción del Código del Trabajo. **Habida cuenta de que lleva planteando esta cuestión desde hace más de diez años, la Comisión expresa la firme esperanza de que el proyecto de Código del Trabajo se apruebe en un futuro próximo. La Comisión también pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar, sin demora, el establecimiento del Comité Consultivo Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil Peligroso a fin de asegurar, a su vez, la adopción de una lista de tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años. La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 3, 3). Admisión a los trabajos peligrosos a partir de los 16 años. La Comisión había pedido al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que la autorización para que personas de entre 16 y 18 años realicen tipos de trabajos peligrosos esté sujeta a condiciones estrictas de protección y formación previa, de conformidad con el artículo 3, 3) del Convenio.

Toma nota una vez más de que el Gobierno informa de que dichas disposiciones se incluyeron en la fase II de la revisión del proyecto de Código del Trabajo. **La Comisión confía en que el proyecto de Código del Trabajo se adopte en un futuro próximo, y que contenga las disposiciones apropiadas para garantizar la protección de los jóvenes, tal y como exige el artículo 3, 3) del Convenio.**

Artículo 7, 1). Trabajos ligeros a partir de los 13 años. La Comisión había tomado nota de que la Ordenanza de restricción del empleo de los niños permite que los niños menores de 12 años sean empleados por sus padres, en tierras que les pertenezcan, para realizar trabajos agrícolas u hortícolas, así como que los niños de entre 12 y 16 años trabajen en labores diurnas no peligrosas fuera del horario escolar, especificando un máximo de dos horas de trabajo en días lectivos y domingos (artículo 3, 1)). La Comisión confía en que las disposiciones de la Ordenanza de restricción del empleo de los niños se apliquen de conformidad con el *artículo 7, 1)* del Convenio, a fin de que los niños menores de 13 años no estén autorizados a realizar trabajos ligeros.

La Comisión toma nota de que el Gobierno especifica que la Ordenanza de restricción del empleo de los niños ha sido enmendada por la Ley núm. 19, de 2002, y ahora forma parte de la Ley sobre el Empleo de las Mujeres, los Jóvenes y los Niños, Capítulo 18.10, que fue enmendada por la Ley núm. 20, de 2002. La Comisión también toma nota de que el artículo 7, 1) de esta Ley es una repetición del anterior artículo 3, 1) de la Ordenanza de restricción del empleo de los niños. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la Comisión Nacional tripartita revisará la legislación, en consulta con el Ministerio de Desarrollo Social, para garantizar que sus disposiciones están en conformidad con el *artículo 7, 1)* del Convenio y que los niños menores de 13 años no están autorizados a realizar trabajos ligeros. **Habida cuenta de que lleva planteando esta cuestión desde hace más de diez años, la Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que la Ley sobre el Empleo de las Mujeres, los Jóvenes y los Niños, Capítulo 18.10, se enmienda a fin de prohibir que los niños menores de 13 años realicen trabajos ligeros.**

Artículo 9, 1). Sanciones. La Comisión había tomado nota de que el Gobierno indicaba que las multas establecidas por infringir las disposiciones sobre el trabajo infantil en virtud de la Ley sobre el Empleo de las Mujeres, los Jóvenes y los Niños y la Ordenanza de restricción del empleo de los niños no se habían actualizado durante los últimos años. Sin embargo, el Gobierno señaló que tenía previsto revisar algunas de las multas durante el proceso de consulta sobre el Código del Trabajo.

La Comisión toma nota, una vez más, de que el Gobierno indica que la Comisión Nacional tripartita, en consulta con el Ministerio de Desarrollo Social, revisará este asunto a fin de actualizar las multas. La Comisión recuerda que el *artículo 9, 1)* del Convenio dispone que la autoridad competente deberá prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio, y que incluso la mejor legislación solo tiene valor en la medida en que es aplicada efectivamente ([Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 410). **Por lo tanto, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que las disposiciones del proyecto de Código del Trabajo o de la Ley sobre el Empleo de las Mujeres, los Jóvenes y los Niños establezcan multas apropiadas y actualizadas por la infracción de las disposiciones en materia de trabajo infantil.**

Artículo 9, 3). Establecimiento de registros. La Comisión había tomado nota de que el artículo 12, 1) de la Ley sobre el Empleo de las Mujeres, los Jóvenes y los Niños exige que los empleadores de una empresa industrial lleven un registro de todos los trabajadores menores de 16 años, que es la edad mínima de admisión al empleo en Saint Kitts y Nevis, y que esta disposición se mantiene en el proyecto de Código del Trabajo. La Comisión recordó al Gobierno que, con arreglo al artículo 9, 3) del Convenio, la legislación nacional o la autoridad competente prescribirá los registros u otros documentos que el empleador deberá llevar y tener a disposición de la autoridad competente sobre las personas que emplea que sean menores de 18 años, y que esta disposición se aplica a todos los sectores del empleo, no solo en los centros de trabajo industriales.

La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene información nueva sobre esta cuestión. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que el proyecto de Código del Trabajo contenga disposiciones que obliguen a los empleadores de todos los sectores de la economía a llevar registros de todas las personas empleadas que sean menores de 18 años, de conformidad con el artículo 9, 3) del Convenio. Pide al Gobierno que, en su próxima memoria, proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT a fin de poner su legislación de conformidad con el Convenio.

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)

Comentario anterior: [solicitud directa](#)

Artículo 3 del Convenio. Peores formas de trabajo infantil. Apartado c). Utilización, reclutamiento u oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes. La Comisión había tomado nota de que, según un informe del UNICEF titulado «Situation Analysis of Children in Saint Kitts and Nevis», de 2017, el niño varón que queda atrapado en la trampa de la pobreza suele abandonar la escuela para aportar más ingresos al hogar o cae en las actividades de las bandas y el tráfico de drogas (página 34). Tomando nota de que la legislación nacional no contiene disposiciones que prohíban la utilización, el reclutamiento o la oferta de menores de 18 años para la realización de actividades ilícitas, en particular para la producción y el tráfico de estupefacientes, la Comisión recordó al Gobierno que tales actividades se consideran una de las peores formas de trabajo infantil y que, en virtud del *artículo 1* del Convenio, todo Miembro que ratifique el presente convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

La Comisión toma nota una vez más de que, en su memoria, el Gobierno indica que la cuestión de la prohibición de reclutar u ofrecer a menores de 18 años para actividades ilícitas se remitió al Departamento de Servicios de Protección de la Infancia para que la incluyera en la legislación pertinente, y que el Gobierno adoptará medidas para realizar las enmiendas legislativas necesarias. **Habida cuenta de que viene planteando esta cuestión desde 2011, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar la adopción con carácter de urgencia de disposiciones específicas que prohíban la utilización, el reclutamiento o la oferta de menores de 18 años para actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes. Solicita al Gobierno que proporcione información sobre cualquier progreso realizado a este respecto.**

Artículos 3, d) y 4, 1). Trabajos peligrosos. En relación con la adopción de la lista de trabajos peligrosos, la Comisión remite a sus comentarios detallados en virtud del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).

La Comisión plantea otra cuestión en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Santo Tomé y Príncipe

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2005)

Comentario anterior: [solicitud directa](#)

Artículo 3, 2) del Convenio. Determinación de los trabajos peligrosos. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la información proporcionada por el Gobierno respecto a que la lista de tipos de trabajos peligrosos que está prohibido que realicen los menores de 18 años se pondría a disposición junto con el nuevo Código del Trabajo y pidió al Gobierno que proporcionara una copia de la lista una vez que se hubiera adoptado.

La Comisión toma nota con **satisfacción** de que el anexo IV del Código del Trabajo núm. 6/2019 establece una lista de tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años, de conformidad con el artículo 274, 3). La lista contiene 48 actividades peligrosas en diversos sectores, como la agricultura, la ganadería y la silvicultura; la pesca; las minas y canteras; los establecimientos industriales; la producción y distribución de agua y electricidad; la construcción; el transporte y el almacenamiento; los servicios sanitarios y sociales; los servicios colectivos, sociales, personales y otros; así como cuatro tipos de trabajos perjudiciales para la moral. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación en la práctica del artículo 274, 3) y del anexo IV del Código del Trabajo núm. 6/2019, que contiene la lista de tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años, incluyendo estadísticas sobre el número y la naturaleza de las infracciones denunciadas y las sanciones impuestas.**

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 **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 2023 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 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 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: 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 2023 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podrá examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

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 (página 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 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. 123** (*Gabón*); el **Convenio núm. 124** (*Kirguistán*); el **Convenio núm. 138** (*Afganistán, Cabo Verde, Camboya, Canadá, Chad, Comoras, Congo, Cuba, El Salvador, Eswatini, Gabón, Granada, Guatemala, Guinea, Guinea-Bissau, Indonesia, Iraq, Israel, Kenya, Lesotho, Líbano, Macedonia del Norte, Marruecos, Mauritania, Mozambique, Nepal, Nicaragua, Nigeria, República Democrática Popular Lao, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Santo Tomé y Príncipe, Sudán del Sur, Uganda*); el **Convenio núm. 182** (*Afganistán, Argentina, Australia, Barbados, Benin, Botswana, Brasil, Cabo Verde, Camboya, Canadá, Chad, Comoras, Croacia, Cuba, El Salvador, Eswatini, Etiopía, Gabón, Ghana, Granada, Guatemala, Guinea, Guinea-Bissau, Guyana, Indonesia, Iraq, Islas Cook, Islas Salomón, Israel, Kenya, Lesotho, Líbano, Liberia, Libia, Macedonia del Norte, Madagascar, Malasia, Malawi, Malí, Marruecos, Mauritania, Montenegro, Mozambique, Nepal, Nicaragua, Nigeria, Países Bajos: Aruba, República Árabe Siria, República Centroafricana, República Democrática del Congo, República Democrática Popular Lao, República Dominicana, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Santo Tomé y Príncipe, Sudán del Sur, Uganda, Vanuatu*).

La Comisión ha tomado nota de las informaciones comunicadas por el siguiente Estado en respuesta a una solicitud directa sobre: el **Convenios núms. 77, 78, 79** (*Kirguistán*).

Igualdad de oportunidades y de trato

Afganistán

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1969)

Comentario anterior

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno, debida desde 2019. A la luz del llamamiento urgente que realizó al Gobierno en 2021, la Comisión procede a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información que tiene a su disposición.

Artículos 1, b) y 2 del Convenio. Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Legislación y práctica. La Comisión tomó nota anteriormente 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. Habida cuenta de la falta de información disponible acerca de todo progreso realizado en el proceso de revisión de la Ley del Trabajo, 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 el [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 673). **La Comisión pide que se tomen todas las medidas necesarias para dar 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. Solicita información sobre los avances alcanzados a este respecto.**

Brecha salarial entre hombres y mujeres y segregación ocupacional por motivos de género. La Comisión señala que, según una evaluación realizada por la OIT en enero de 2022, desde el cambio de poder que tuvo lugar en agosto de 2021 y la consiguiente crisis económica, así como las restricciones a la participación de las mujeres en la economía, se calculó que podían perderse más de 900 000 puestos de trabajo de entonces a mediados de 2022 (Nota de la OIT, *Employment prospects in Afghanistan: A rapid impact assessment*, enero de 2022). Además, la Comisión observa que, en el informe del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en el Afganistán se registra que, antes de marzo de 2022, el 61 por ciento de las mujeres habían perdido su empleo o tenido que cesar las actividades que generaban sus ingresos (A/HRC/51/6, 6 de septiembre de 2022, párrafo 38). La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de esta información y se remite a sus comentarios acerca de la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), en relación con las prohibiciones y las crecientes restricciones discriminatorias que se imponen desde agosto de 2021 en lo relativo al empleo de las mujeres. **Por lo tanto, la Comisión insta a que se tomen todas las medidas necesarias para combatir la segregación ocupacional por motivos de género y promover la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, en particular en empleos que ofrezcan perspectivas profesionales y mejor remunerados, eliminando asimismo toda restricción relativa al acceso de las mujeres a la educación, la formación profesional y el empleo.**

Sensibilización y control de la aplicación. **La Comisión pide información sobre todas las actividades emprendidas para: i) sensibilizar a la población sobre el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, así como acerca de los procedimientos y los medios de reparación disponibles, y ii) mejorar el acceso de las mujeres a los mecanismos de justicia formales en caso de discriminación en materia de remuneración.**

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1969)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno, debida desde 2019. A la luz del llamamiento urgente que realizó al Gobierno en 2021, la Comisión procede a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información que tiene a su disposición.

Artículo 1, párrafo 1, a), y artículos 2 y 3 del Convenio. Discriminación por motivo de sexo. Restricciones en el acceso de las mujeres a la educación, la formación profesional y el empleo. La Comisión toma nota de que, desde agosto de 2021, los órganos de alto nivel de las Naciones Unidas han expresado su más profunda preocupación en relación con el creciente deterioro de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres y las niñas en el país (Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en el Afganistán, Declaración, Debate Urgente sobre la situación de las mujeres y las niñas en el Afganistán, 1.º de julio de 2022; Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, Declaración sobre la situación en el Afganistán, 24 de mayo de 2022, y Alta Comisionada para los Derechos Humanos, A/HRC/49/24, 4 de marzo de 2022). Según estos órganos, como resultado de las políticas y prácticas adoptadas, se han impuesto graves restricciones a la libertad de movimiento de las mujeres y las niñas, y a su acceso a la educación, la formación profesional y el empleo. La Comisión observa, en particular, que: 1) desde agosto de 2021, se ha excluido a las mujeres de la fuerza de trabajo. También están ausentes de la administración pública, en la que solo hay hombres; 2) desde septiembre de 2021, se niega el acceso a la educación secundaria y superior a mujeres y niñas. Incluso en los casos en los que se ha permitido a las niñas asistir a las escuelas, la enseñanza se ha visto limitada debido a la falta de maestras; 3) se han disuelto el Ministerio de Asuntos de la Mujer y la Comisión Independiente de Derechos Humanos del Afganistán, y 4) también se han eliminado los tribunales especializados que se ocupan de la erradicación de la violencia contra las mujeres, y las fiscalías, lo que deja a las mujeres sin acceso a la justicia. La Comisión observa que, en su Resolución 50/14 sobre la situación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas en el Afganistán, adoptada el 8 de julio de 2022, el Consejo de Derechos Humanos, específicamente: 1) condenó en los términos más enérgicos posibles todas las violaciones y abusos de los derechos humanos cometidos contra todas las personas, incluidas las mujeres y las niñas, en el Afganistán, entre ellas todas las formas de discriminación y violencia, incluida la violencia sexual y de género; 2) a los talibanes, en particular, a que reviertan las políticas y prácticas que actualmente restringen los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres y las niñas afganas, a que se aseguren de que las mujeres y las niñas tienen oportunidades y acceso a una educación inclusiva y de calidad a todos los niveles, igual que la que se ofrece a los hombres y a los niños, y que, tal como han prometido, abran inmediatamente escuelas para niñas de todas las edades, y 3) pidió que se tomen medidas para asegurar a las víctimas de la violencia sexual y de género el acceso a la justicia y a un recurso y reparación efectivos (Consejo de Derechos Humanos, Resolución 50/14, A/HRC/RES/50/14, 14 de julio de 2022). Además, la Comisión observa en el reciente informe del Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en el Afganistán, que: 1) las restricciones impuestas a las mujeres afganas están afectando de manera desmesurada su capacidad para mantenerse a sí mismas, lo que les impide aún más disfrutar de otros derechos básicos; 2) a principios de 2021, unas 17 369 empresas que pertenecían a mujeres habían creado más de 129 000 puestos de trabajo, más de tres cuartas partes de los cuales estaban ocupados por mujeres, y muchas más empresas no registradas propiedad de mujeres operaban en la economía informal y, en marzo de 2022, el 61 por ciento de las mujeres habían perdido su empleo o tenido que cesar las actividades que generaban sus ingresos; 3) en el sector informal, las mujeres ya no pueden llevar los productos al mercado debido a las restricciones de movimiento y el cierre de muchos mercados de mujeres; 4) las mujeres que siguen trabajando a menudo se enfrentan al acoso y a abusos; 5) se ha excluido a las mujeres del sistema de justicia *de facto*, y 6) se ordenó a las funcionarias, excepto las que realizan trabajos en el ámbito de la salud, la seguridad y la educación que no pueden ser realizados

por hombres, que se quedaran en casa hasta que las condiciones les permitieran volver a trabajar de acuerdo con la *sharía*, aunque se llamó a sus colegas varones para que volvieran al trabajo (A/HRC/51/6 (versión en inglés), 9 de septiembre de 2022, párrafos 38 y 39). La Comisión **deplora enérgicamente** las prohibiciones, las restricciones y los vetos discriminatorios basados en el sexo que se imponen a las niñas y las mujeres, en particular en lo que respecta a su acceso a la educación, la formación profesional y el empleo, y a su permanencia en ellos, tanto en el sector público como en el privado, y al disfrute de sus otros derechos humanos y libertades fundamentales, así como su exposición a la violencia sexual y de género. **Por lo tanto, la Comisión insta firmemente a que se tomen todas las medidas necesarias para: i) eliminar sin demora todas las prohibiciones, las prácticas discriminatorias y la desigualdad de trato por razón de sexo impuestas a las niñas y las mujeres con objeto de vetar, limitar o impedir su acceso a la enseñanza secundaria y superior, a la formación profesional, al empleo y a todo tipo de ocupaciones en todos los sectores, y ii) prevenir y combatir la violencia y el acoso contra las niñas y las mujeres.**

La Comisión pide información sobre las medidas adoptadas a tal efecto y los resultados obtenidos en cuanto a la participación igualitaria de las mujeres en el empleo y la ocupación, así como información estadística, desglosada por sexo y ocupación, sobre la participación de las niñas y las mujeres en la educación, la formación profesional y el empleo, tanto en el sector público como en el privado.

Artículos 1, 2 y 3. Protección contra la discriminación. Legislación. La Comisión toma nota de que, en el informe de 2020 que presentó ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) de las Naciones Unidas, el Gobierno indicó que se había elaborado un proyecto de ley contra la discriminación, en el que se define la discriminación directa e indirecta y se prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación (CERD/C/AFG/2-16, 27 de julio de 2020, párrafos 28 y 47). **Al tiempo que recuerda que la prohibición de la discriminación que recoge el artículo 9 de la Ley del Trabajo está formulada en términos muy generales, la Comisión pide que se tomen todas las medidas necesarias para definir y prohibir explícitamente en la ley la discriminación directa e indirecta basada en, al menos, todos los motivos enumerados en el artículo 1, 1), a), del Convenio (es decir, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social), así como en cualquier otro motivo especificado previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de conformidad con el artículo 1, 1), b), que abarque todos los aspectos del empleo y la ocupación, tanto en el sector privado como en el público. La Comisión solicita información sobre los avances realizados a este respecto.**

Artículo 1, párrafo 1, b). **Discriminación contra las personas con discapacidad, en particular las mujeres y las niñas.** La Comisión recuerda que, si bien en el artículo 15 de la Ley de Derechos y Prestaciones de las Personas con Discapacidad se establece la igualdad de derechos para las personas con discapacidad en términos de participación social, económica y educativa, en la práctica, los niveles de educación y empleo entre las personas con discapacidad son muy bajos. La Comisión toma nota de que, en su Resolución 50/14 sobre la situación de los derechos humanos de las mujeres en el Afganistán, el Consejo de Derechos Humanos expresó su profunda preocupación por la situación a la que se enfrentan actualmente las niñas y las mujeres con discapacidad, que a menudo están sometidas a formas múltiples, agravadas o interseccionales de discriminación y desventajas (A/HRC/RES/50/14, 14 de julio de 2022). **La Comisión pide una vez más que se adopten medidas específicas para facilitar el acceso a la educación y la formación profesional, y para promover las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad, en particular las niñas y las mujeres, tanto en el sector privado como en el público.**

Seguimiento y control del cumplimiento. La Comisión toma nota de que, en su informe de marzo de 2022 sobre la situación de los derechos humanos en el Afganistán, la entonces Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos expresó su preocupación específica por el hecho de que, en agosto de 2021, dejaron de funcionar el ordenamiento jurídico y el sistema de justicia, sin que se entienda muy bien cuál es la legislación aplicable ni las razones por las que se ha excluido al personal del Poder Judicial. Desde entonces, las autoridades *de facto* han tratado de reanudar gradualmente el funcionamiento del sistema de justicia y los tribunales en todo el país con arreglo a la ley islámica, han decidido numerosos nombramientos en el Ministerio de Justicia y los tribunales *de facto* y han emprendido

un examen, que está en curso, de la conformidad de la legislación oficial tanto con la ley islámica como con los objetivos y políticas de la nueva administración *de facto*. Entretanto, las autoridades *de facto* siguieron administrando justicia en lugar del antiguo Poder Judicial de forma descentralizada en consulta con los líderes religiosos, los ancianos y las comunidades locales (A/HRC/49/24, 4 de marzo de 2022, párrafo 60). La Comisión recuerda que el Afganistán tiene la obligación legal vinculante de defender los derechos humanos y las libertades fundamentales consagrados en el derecho internacional consuetudinario y en los tratados de derechos humanos de los que el país es signatario, incluido el Convenio, que ha ratificado. ***Por consiguiente, la Comisión insta a que se tomen todas las medidas necesarias para garantizar el acceso a mecanismos formales de justicia no discriminatorios y a recursos efectivos, y a que se organicen actividades dirigidas a sensibilizar a la población sobre los principios de no discriminación y de igualdad.***

A la luz de la situación descrita anteriormente, la Comisión toma nota con profunda preocupación de la reiterada falta de respuesta del Gobierno a los comentarios de la Comisión desde 2019. La Comisión también debe expresar su profunda preocupación por el deterioro significativo desde 2021 de la situación de las mujeres y las niñas, incluida la situación de los grupos vulnerables de mujeres. En este contexto, deplora los numerosos actos de discriminación por razón de sexo contra las mujeres y las niñas, lo que menoscaba el disfrute de sus derechos humanos y su acceso y permanencia en la educación a todos los niveles, la formación profesional y el empleo en todos los sectores de la economía, y aumenta su exposición a la violencia sexual y de género. La Comisión también deplora la falta de un marco jurídico que defina y prohíba explícitamente la discriminación directa e indirecta basada en al menos todos los motivos enunciados en el Convenio, en todos los aspectos del empleo y la ocupación, así como la falta de acceso a mecanismos formales de justicia no discriminatorios y a medios de recurso y reparación efectivos. La Comisión considera que este caso cumple los criterios establecidos en el párrafo 114 de su Informe General para que se solicite su presentación ante la Conferencia.

[Se solicita al Gobierno que transmita información completa en la 111.ª reunión de la Conferencia y que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2023].

Angola

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1976)

Comentario anterior: [solicitud directa](#)

Artículos 1 y 2, párrafo 2, a) del Convenio. Definición de remuneración. Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Ámbito de aplicación de la legislación. Legislación. La Comisión toma nota de que el artículo 157 de la Ley General del Trabajo (Ley núm. 7/15), de 15 de junio de 2015, prevé la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor. Sin embargo, observa que: 1) varias categorías de trabajadores, tales como los funcionarios públicos y los trabajadores ocasionales, están excluidos del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo (artículo 2 de la Ley), y que 2) la definición de remuneración establecida en el artículo 155 de la Ley General del Trabajo excluye varios componentes de la remuneración (como los gastos de viaje y de alojamiento, los subsidios familiares y otras prestaciones de seguridad social), que están cubiertos por la definición de «remuneración» en el *artículo 1, a)* del Convenio. En lo que respecta a los funcionarios públicos, la Comisión toma nota de que el artículo 9, c) de la Ley Básica de la Administración Pública núm. 26/22, de 22 de agosto de 2022, prevé que los funcionarios gozarán del derecho a recibir «una remuneración justa», pero observa que esta disposición no refleja el principio del Convenio. La Comisión toma nota de que, en enero de 2022, la Comisión Nacional para el Diálogo Social examinó un proyecto de ley general del trabajo, y que el 27 de abril de 2022, el proyecto de ley fue aprobado por el Consejo de Ministros y remitido a la Asamblea General. ***La Comisión espera que el Gobierno tomará todas las medidas necesarias, en particular en el marco de la revisión de la Ley General del Trabajo, para dar plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración entre hombres***

y mujeres por un trabajo de igual valor establecido en el Convenio, en especial al garantizar que todos los componentes de la remuneración contenidos en el artículo 1, a) del Convenio estén incluidos en la definición de «remuneración», y que todos los trabajadores del sector privado estén cubiertos por el principio del Convenio. En relación con los funcionarios públicos, pide al Gobierno que considere, en el marco de una futura revisión, también en la Ley Básica de la Administración Pública núm. 26/222, disposiciones que reflejen el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre: i) todo progreso realizado a ese respecto; ii) toda medida proactiva adoptada para sensibilizar a los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones, así como los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, acerca del significado y del ámbito de aplicación del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y, iii) el número, la naturaleza y el resultado de cualquier caso de desigualdad salarial entre hombres y mujeres examinado por los inspectores del trabajo, los tribunales o cualquier otra autoridad competente.

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

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1976)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

Artículos 1 y 2 del Convenio. Protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación. Legislación. La Comisión toma nota de que el artículo 4 de la Ley General del Trabajo (Ley núm. 7/15), de 15 de junio de 2015, prevé la igualdad de oportunidades y la no discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, origen étnico, estado civil, origen o situación social, creencias religiosas, opinión política, afiliación sindical o idioma para todos los ciudadanos. Toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que se ha iniciado un proceso de revisión de la Ley General del Trabajo, en cuyo marco se abordarían las cuestiones planteadas anteriormente por la Comisión relativas a: 1) la definición de discriminación con el fin de abarcar la discriminación tanto directa como indirecta en todos los aspectos del empleo y la ocupación; 2) los motivos prohibidos de discriminación enumerados en el artículo 1, 1), a) del Convenio, incluida la ascendencia nacional; 3) la prohibición del acoso sexual; 4) las restricciones al acceso de las mujeres al trabajo, y 5) el alcance de las medidas aplicables a los trabajadores con responsabilidades familiares. En relación con esto, la Comisión toma nota de que, en enero de 2022, el proyecto de ley general del trabajo fue examinado por la Comisión Nacional para el Diálogo Social. El 27 de abril de 2022, el proyecto de ley fue aprobado por el Consejo de Ministros y remitido a la Asamblea General. **Al tiempo que recuerda la importancia de un marco legislativo claro e integral a fin de luchar efectivamente contra la discriminación en el empleo y la ocupación y de garantizar la aplicación efectiva del Convenio, la Comisión confía en que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias, en especial en el marco de la revisión de la Ley General del Trabajo, para dar plena expresión legislativa a las disposiciones del Convenio relativas a los asuntos arriba mencionados. Pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas con este fin y sobre los resultados obtenidos.**

Artículo 1, párrafo 1, a). Discriminación basada en motivos de sexo. Acoso sexual. La Comisión acoge con agrado que en su memoria el Gobierno indique que el artículo 301 del proyecto de ley general del trabajo prohibiría el acoso sexual. Toma nota de que, en sus observaciones finales, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de las Naciones Unidas y el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas expresaron su particular preocupación por: 1) el hecho de que no se prohíban de manera general todas las formas de violencia de género contra las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, y 2) el escaso número de denuncias de casos de violencia de género contra las mujeres y las niñas debido a la legitimación social de la violencia, una cultura de silencio e impunidad, la estigmatización de las víctimas por parte de los profesionales de la salud y los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, la carencia de conocimientos jurídicos básicos y una falta de confianza en las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley (CEDAW/C/AGO/CO/7, 14 de marzo de 2019, párrafo 25, y CCPR/C/AGO/CO/2, 8 de mayo de 2019, párrafo 17). **La Comisión pide al Gobierno que tome medidas para:**

i) incluir en su legislación nacional una definición clara y la prohibición tanto del acoso sexual quid pro quo como del acoso sexual en un ambiente de trabajo hostil en el empleo y la ocupación, y ii) garantizar que existan medidas y procedimientos preventivos y correctivos adecuados. Pide asimismo al Gobierno que comunique información sobre toda medida práctica adoptada para prevenir y combatir el acoso sexual en el empleo y la ocupación.

Artículo 1, párrafo 1, a) y artículo 5. Restricciones al acceso de las mujeres al trabajo. La Comisión toma nota de que el Decreto Ejecutivo núm. 172/10, de 14 de diciembre de 2010, adoptó una lista de empleos prohibidos para las mujeres, de conformidad con el artículo 243 de la Ley General del Trabajo. Toma nota de la indicación general del Gobierno, según la cual varias disposiciones del proyecto de ley general del trabajo se refieren a las restricciones al acceso de las mujeres al trabajo, pero observa que el Gobierno no ha proporcionado información sobre el contenido de dichas disposiciones. La Comisión recuerda que las medidas especiales para la protección de las mujeres deberían limitarse a la protección de la maternidad en el sentido estricto, y que las disposiciones para 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 en el trabajo, teniendo en cuenta al mismo tiempo las diferencias de género con respecto a riesgos específicos para su salud (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafos 839 y 840). ***La Comisión pide al Gobierno que adopte medidas, en particular en el marco de la revisión de la Ley General del Trabajo, para garantizar que se eliminen las restricciones existentes al acceso de las mujeres al trabajo, a fin de permitir el acceso de las mujeres al empleo en pie de igualdad con los hombres, y que toda restricción relativa al acceso de las mujeres a ciertos empleos se limite estrictamente a la protección de la maternidad en un sentido amplio.***

Artículo 1, párrafo 1, b). Estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH. La Comisión toma nota de que los artículos 5 y 7 de la Ley núm. 8/04, de 1.º de noviembre de 2004, sobre el VIH y el Sida prohíben la discriminación basada en el estado de salud de los trabajadores en relación con el VIH y el sida. Toma nota de que, en agosto de 2021, el Gobierno inició la revisión de la Ley núm. 8/04, con miras a «responder a las quejas de discriminación actuales», especialmente en el lugar de trabajo, y de que los trabajadores domésticos eran a menudo despedidos como consecuencia de su condición de seropositivos. En relación con esto, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales de 2019, el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas expresó su preocupación por que las personas que viven con el VIH y el sida se enfrentan a la estigmatización y discriminación de hecho (CCPR/C/AGO/CO/2, párrafo 13). ***La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre: i) el estado actual del proceso de revisión de la Ley núm. 8/04; ii) toda medida adoptada en la legislación y en la práctica para prevenir y abordar la discriminación basada en el estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH en el empleo y la educación, en particular para los trabajadores domésticos, y iii) todo caso de discriminación basada en el estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH abordado por las autoridades competentes, incluidas las sanciones impuestas y las reparaciones acordadas.***

Artículo 2. Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, se han llevado a cabo diversos programas a fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, y de aumentar la participación de las mujeres en cursos de formación profesional, incluido el Programa de Formación Profesional de las Mujeres. Desde 2018, un total de 2 360 mujeres se han beneficiado de dicha formación. La Comisión toma nota de que, según ILOSTAT, en 2021 la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo se estimó en el 74 por ciento. La Comisión toma nota asimismo de que, según la información estadística proporcionada por el Gobierno, el número de mujeres empleadas ha disminuido, ya que, en 2021, las mujeres apenas representaban el 21 por ciento de los trabajadores empleados en comparación con el 38 por ciento en 2020. En relación con esto, la Comisión toma nota de que el Gobierno declara que, a pesar de sus esfuerzos, la brecha de género existente en el acceso al empleo sigue siendo un problema importante. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales, el CEDAW seguía preocupado por: 1) los niveles excesivamente altos de analfabetismo entre las mujeres, en particular en las zonas rurales, y los

obstáculos que afrontan las mujeres de las zonas rurales para obtener documentos de identidad, lo que restringe su acceso a las oportunidades de empleo y a los préstamos bancarios; 2) la insuficiencia y la disminución de las asignaciones presupuestarias destinadas al sector de la educación, lo que obliga a las niñas a recorrer largas distancias para ir a la escuela y las priva de instalaciones de saneamiento adecuadas; 3) la escasa representación de las niñas y las mujeres en los ámbitos de la educación dominados tradicionalmente por hombres, incluida la formación técnica y profesional, y 4) la persistencia de la segregación ocupacional horizontal y vertical por motivo de género y la concentración de mujeres en el mercado de trabajo informal (CEDAW/C/AGO/CO/7, párrafos 33, 35 y 37). **Al tiempo que toma en consideración la persistente segregación profesional vertical y horizontal de género, la Comisión alienta al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para aplicar medidas proactivas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. Pide al Gobierno que comunique: i) información sobre toda medida adoptada para aumentar el acceso de las niñas y las mujeres a la educación, la formación profesional y oportunidades de empleo en la economía formal, en particular para las mujeres de las zonas rurales, y sobre los resultados obtenidos, y ii) información estadística sobre la participación de los hombres y las mujeres en la educación, la formación, el empleo y la ocupación, si es posible desglosada por categorías profesionales, en el sector tanto público como privado.**

Trabajadores con responsabilidades familiares. La Comisión toma nota de que: 1) el artículo 244 de la Ley General del Trabajo (Ley núm. 7/15), de 15 de junio de 2015, prevé que los empleadores deben facilitar trabajo a tiempo parcial para «las mujeres con responsabilidades familiares», y de que 2) los artículos 247 y 248 prevén la licencia de maternidad, mientras que ninguna disposición prevé la licencia de paternidad. En relación con esto, acoge con agrado la indicación del Gobierno de que el artículo 214 del proyecto de ley general del trabajo contemplaría la licencia de paternidad. **Al tiempo que recuerda que, con el fin de lograr el objetivo de la igualdad establecido en el Convenio, las medidas encaminadas a ayudar a los trabajadores con responsabilidades familiares deberían estar a disposición tanto de los hombres como de las mujeres en pie de igualdad, la Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas, en particular en el marco de la revisión de la Ley General del Trabajo, con miras a facilitar que hombres y mujeres concilien las responsabilidades laborales y las responsabilidades familiares.**

Igualdad de oportunidades y de trato con independencia de la raza, el color y la ascendencia nacional. Pueblos indígenas. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales de 2019, el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas expresó su preocupación por la información de que las personas que pertenecen a determinados grupos se enfrentan a la estigmatización y la discriminación de hecho, en su acceso a las tierras, los recursos naturales y la educación. Los pastores del suroeste han sido excluidos de las tierras de pastoreo y les han sido expropiadas sus tierras (CCPR/C/AGO/CO/2, párrafos 13 y 49). **La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas o previstas a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato de los pueblos indígenas en el empleo y la ocupación, incluida toda medida encaminada a proteger su derecho a ejercer sus ocupaciones tradicionales y las actividades que les permitan obtener sus medios de sustento sin discriminación.**

Vigilancia y control de la aplicación. La Comisión toma nota de que el nuevo Código Penal (Ley núm. 38/20, de 11 de noviembre de 2020) tipifica como delito la discriminación en el empleo basada en motivos de raza, color, origen étnico, lugar de nacimiento, sexo, orientación sexual, enfermedad o discapacidad, credo o religión, opinión política o ideológica, origen o condición social, u otras formas de discriminación, y establece sanciones de dos años de prisión o una multa (artículo 212). Toma nota asimismo de que, según indica el Gobierno, no se ha presentado ningún caso de discriminación en el empleo o la ocupación. La Comisión recuerda que las disposiciones de derecho penal no son del todo adecuadas en los casos de acoso sexual porque, entre otras cosas, no siempre prevén una reparación para la víctima y es muy poco probable que cubran todas las conductas que constituyen acoso sexual. La Comisión también recuerda que, cuando no se presentan casos o quejas, o cuando su número es muy

reducido, esto probablemente indique la falta de un marco jurídico adecuado, la falta de conocimiento de los derechos, la falta de confianza o la falta de acceso los procedimientos o el temor a las represalias. El hecho de que no haya quejas ni casos también podría indicar que el sistema de registro de violaciones es deficiente (véase Estudio General de 2012, párrafo 870). En relación con esto, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales de 2019, el CEDAW y el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas seguían preocupados por: 1) la limitada disponibilidad de tribunales y de centros de resolución extrajudicial de litigios, en particular en las zonas rurales; 2) la falta de independencia del Poder Judicial y el número insuficiente de jueces, fiscales y abogados calificados, lo cual puede impedir que muchos ciudadanos accedan a la justicia, y 3) la falta de programas de creación de capacidad para las instancias que actúan en los mecanismos tradicionales de solución de conflictos y la limitada supervisión de sus funciones, que aumenta el riesgo de que esas instituciones perpetúen los estereotipos de género de carácter discriminatorio (CEDAW/C/AGO/CO/7, párrafo 13 y CCPR/C/AGO/CO/2, párrafo 37). **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre: i) el número de inspecciones realizadas por el Servicio de Inspección General del Trabajo relativas a la discriminación en el empleo y la ocupación, y los resultados de dichas inspecciones; ii) el número de casos relativos a la discriminación en todos los aspectos del empleo y la ocupación presentados ante los tribunales, y los resultados de dichos casos, así como las sanciones impuestas y las reparaciones acordadas, y iii) toda medida adoptada para sensibilizar al público acerca de las disposiciones del Convenio, la legislación, los procedimientos y las reparaciones disponibles, y para desarrollar la capacidad de las autoridades competentes, incluidos los jueces, los inspectores del trabajo y otros funcionarios, para identificar y abordar los casos de discriminación.**

Antigua y Barbuda

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (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 1, a) y b), del Convenio. Trabajo de igual valor. La Comisión había tomado nota con anterioridad de que el artículo E8, 1), del Código del Trabajo de 1975, no daba plena expresión legislativa al principio del Convenio. Al tiempo que tomaba nota de que la Junta Nacional del Trabajo había revisado el Código y de que se había presentado un informe a la autoridad competente para que se tomaran las medidas necesarias, la Comisión pidió al Gobierno que informase acerca de los avances realizados en este sentido. En su memoria, el Gobierno indica que se contempla la posibilidad de que el texto del Código del Trabajo revisado establezca el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, lo cual debería conllevar la igualdad de remuneración no solo entre hombres y mujeres que tienen la misma ocupación, sino también en el caso del trabajo de diferente naturaleza, pero de igual valor, desempeñado por hombres y mujeres. Tras la revisión realizada por la Junta Nacional del Trabajo, la versión actualizada del Código del Trabajo será objeto de enmienda cuando finalice el proceso de consulta pública. El Gobierno añade que dicha Junta se asegurará de que el Código del Trabajo no contravenga el Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados de cara a la modificación del Código del Trabajo para dar plena expresión legislativa al principio consagrado en el Convenio y, entre tanto, sobre las medidas, los acuerdos y las políticas que se adopten para establecer la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.**

Remuneración. La Comisión recuerda sus comentarios anteriores relativos al uso y a las definiciones de los términos «salarios», «salarios brutos», «remuneración» y «condiciones de trabajo», a que se refieren los artículos A5, C3, C4, 1), y E8, 1), del Código del Trabajo. La Comisión había tomado nota entonces de que la definición de «salarios brutos» parece ser conforme a la definición de remuneración establecida en el artículo 1, a), del Convenio, pero seguía sin estar claro si el artículo C4, 1), que prohíbe la discriminación por motivo de sexo respecto de los salarios, comprende el salario bruto. Si bien tomó nota de la indicación del Gobierno, según la cual los términos «salarios», «salarios brutos» y «remuneración» se utilizan indistintamente en la práctica, la Comisión destacó que a menudo se observa que estos diversos términos tienen significados diferentes, lo que puede dar lugar a confusión. Habida cuenta de que se estaba revisando el Código del Trabajo,

la Comisión solicitó al Gobierno que se asegurase de que el texto revisado armonizase las disposiciones del Código del Trabajo relacionadas con los salarios y la remuneración, y que incluyese una definición clara de «remuneración», conforme al *artículo 1, a)*, del Convenio. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la Junta Nacional del Trabajo va a considerar la posibilidad de definir el término «remuneración» (frente al uso indistinto de los términos «salarios» y «salarios brutos») de manera que comprenda el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, de conformidad con el *artículo 1, a)*, del Convenio; de este modo se evita toda posible confusión. **La Comisión pide al Gobierno que informe sobre los avances realizados de cara a la modificación del Código del Trabajo para incluir una definición clara de «remuneración» que sea conforme al artículo 1, a), del 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 la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1983)

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, 1), a), del Convenio. Motivos de discriminación. Ascendencia nacional y origen social. Durante varios años la Comisión ha estado tomando nota de que ni la Constitución nacional ni el Código del Trabajo contienen una prohibición explícita de la discriminación basada en la ascendencia nacional y el origen social. La Comisión ha estado pidiendo al Gobierno que garantice que en la legislación y en la práctica los trabajadores reciben protección contra la discriminación directa e indirecta basada en la ascendencia nacional y el origen social, en todos los aspectos del empleo y la ocupación, y que controle las nuevas formas de discriminación que pueden redundar en discriminación en el empleo y la ocupación por estos motivos o conducir a esta discriminación, e informe detalladamente sobre los progresos alcanzados. En su memoria, el Gobierno indica que el proceso de revisión del Código del Trabajo sigue en curso y que el Consejo Nacional del Trabajo está revisando las disposiciones a fin de definir y prohibir la discriminación directa e indirecta e incluir todos los motivos de discriminación, a saber, la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social. El Gobierno añade que, una vez que se hayan finalizado estas propuestas, se podrán realizar consultas públicas al respecto. **La Comisión espera firmemente que las enmiendas al Código del Trabajo se adopten en un futuro próximo e incluyan disposiciones específicas para garantizar y promover la protección de los trabajadores frente a la discriminación directa e indirecta, en todos los aspectos del empleo y la ocupación, y en relación con todos los motivos de discriminación establecidos en el artículo 1, 1), a), del Convenio.**

Artículo 2. 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. 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.**

Igualdad entre hombres y mujeres. Acceso a la educación, a la formación profesional y al empleo. En sus comentarios anteriores, la Comisión instó al Gobierno a adoptar medidas concretas para compilar, analizar y transmitir información estadística, desglosada por sexo, sobre la participación de hombres y mujeres en todas las fases de la educación y en los diversos cursos de formación profesional que se ofrecen, así como estadísticas sobre el número de hombres y mujeres que han encontrado un empleo después de haber seguido alguna de esas formaciones, incluso en trabajos que tradicionalmente realiza el otro sexo. Asimismo, la Comisión instó al Gobierno a proporcionar información detallada sobre las recientes iniciativas para promover la participación de las mujeres en los cursos en los que normalmente se inscriben los hombres y en los trabajos que tradicionalmente realizan estos, incluida información actualizada sobre los cursos que ofrecen el Departamento de cuestiones de género, el Ministerio de Educación y el Instituto de Formación Continua. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se realizó un análisis comparativo sobre la participación de hombres y mujeres en diversos cursos de formación que ofrecen instituciones tales como el Ministerio de Educación, el Instituto de Educación Continua de Antigua y Barbuda (ABICE), el Colegio Estatal de Antigua (ASC), la Dirección de Cuestiones de Género, el Instituto de Formación en Hostelería de Antigua y Barbuda (ABHTI), el Departamento de Asuntos Juveniles (DYA), y el Centro Gilbert de Desarrollo Agrícola y Rural (GARD). El Gobierno señala que las estadísticas ponen de relieve que aún existe una enorme disparidad en lo que respecta a la participación de las mujeres en las profesiones que tradicionalmente ejercen los hombres. Sin embargo, lentamente va aumentando su participación en las profesiones técnicas y que requieren calificaciones. Está previsto que los centros antes mencionados se esfuercen por establecer una planificación estratégica que aliente a más mujeres a acceder a las formaciones a fin de prepararse para ejercer profesiones técnicas que tradicionalmente ejercen los hombres. Actualmente, la mayor parte de las instituciones participan en las actividades que se llevan a cabo durante las jornadas de puertas abiertas a fin de despertar el interés en los programas que se ofrecen y asesorar a las personas interesadas en relación con el acceso a las formaciones que más les convienen. Sin embargo, el Gobierno indica que existen pocas iniciativas específicamente diseñadas para alentar a las mujeres a participar en áreas tradicionalmente dominadas por los hombres. La Comisión 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) recomendó al Estado Parte que adopte medidas eficaces para luchar contra la segregación ocupacional de carácter horizontal y vertical tanto en el sector público como en el privado, en particular mediante la formación profesional y los incentivos a los efectos de que las mujeres trabajen en los ámbitos laborales en que predominan tradicionalmente los hombres (documento CEDAW/C/ATG/CO/4-7, 14 de marzo de 2019, párrafos 36, a) y 37, a)). **La Comisión pide al Gobierno que transmita estadísticas, desglosadas por sexo, sobre la participación de hombres y mujeres en todas las fases de la educación y en los diversos cursos de formación profesional que se ofrecen, así como sobre el número de hombres y mujeres que han encontrado un empleo después de haber seguido alguna de esas formaciones, incluso en trabajos que tradicionalmente realiza el otro sexo. La Comisión espera que en su próxima memoria el Gobierno pueda proporcionar información sobre la manera en que promueve la participación de las mujeres en los cursos y trabajos que tradicionalmente realizan los hombres.**

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.

Argelia

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1962)

Comentario anterior

Artículos 1 a 4 del Convenio. Evaluación de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres. La Comisión recuerda que, según los datos comunicados por el Gobierno en su anterior memoria, la brecha salarial en 2011 era a favor de las mujeres en casi todos los sectores, y que había considerado que esta situación inédita podía explicarse por la baja tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo y el alto nivel de puestos de trabajo que ocupan. En efecto, como recordó en su observación en el marco

del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), las mujeres que trabajan en Argelia en el sector formal tienen, en general, un alto nivel de calificación y suelen ocupar puestos de trabajo de categoría superior en sectores en los que los hombres son mayoritarios y, por consiguiente, empleos bien remunerados. La Comisión observa que el Gobierno no proporciona en su memoria información estadística actualizada, desglosada por sexo, sobre la remuneración de hombres y mujeres según las categorías profesionales, en los sectores privado y público. También señala que los datos sobre salarios, publicados periódicamente por la Oficina Nacional de Estadística (ONS), siguen sin estar desglosados por sexo, lo que impide seguir la evolución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. La Comisión señala además que, según la encuesta titulada «Actividad, Empleo y Desempleo», publicada por la ONS en mayo de 2019: 1) la tasa de actividad de las mujeres (17,3 por ciento) sigue siendo muy baja en comparación con la de los hombres (66,8 por ciento); y 2) el 62,2 por ciento de las mujeres empleadas han cursado estudios superiores. También señala que, según el Informe Global de 2022 sobre la brecha salarial por motivo de género en el mundo, del Foro Económico Mundial, Argelia ocupa el tercer lugar de los 146 países evaluados en cuanto a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo que sea *similar*, lo que supone una mejora significativa respecto a 2018 (cuando ocupaba el puesto 15 de 149 países evaluados). Sin embargo, la Comisión subraya que la noción de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo similar es más restringida que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual *valor* consagrado en el Convenio, que abarca no solo un trabajo «igual», el «mismo» o «similar», sino también los 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). Por último, la Comisión toma nota de que en el mencionado informe se indica que los ingresos anuales estimados de las mujeres son significativamente inferiores a los de los hombres (3 310 dólares de los Estados Unidos para las mujeres y 18 000 dólares de los Estados Unidos para los hombres), lo que sitúa al país en el puesto 144 de los 146 países evaluados. **Con el fin de supervisar la evolución de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres en los distintos sectores —en particular, teniendo en cuenta la escasa participación de las mujeres en el mercado de trabajo y su alto nivel de calificación— la Comisión reitera su petición al Gobierno para que adopte las medidas necesarias para recabar y analizar periódicamente los datos estadísticos sobre la remuneración de hombres y mujeres, según las categorías profesionales y en los sectores público y privado (incluyendo, en la medida de lo posible, a la economía informal), y de que proporcione estos datos desglosados por sexo.**

Artículo 1, b) y 2, párrafo 2, a). Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. La administración pública. Legislación. Desde hace varios años, la Comisión viene señalando que la Ordenanza núm. 06-03, de 15 de julio de 2006, sobre el Estatuto General de la Función Pública, que prohíbe toda discriminación por razón de sexo (artículo 27), no contiene ninguna disposición que prevea explícitamente la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual *valor*. La Comisión recuerda que, en ausencia de un marco legislativo explícito, es particularmente difícil para los trabajadores y trabajadoras hacer valer su derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual *valor* ante el empleador, las comisiones competentes o los tribunales. **Lamenta** tomar nota de que no se ha realizado ningún cambio legislativo al respecto. **Por consiguiente, la Comisión insta de nuevo al Gobierno de que adopte las medidas necesarias para: i) modificar la Ordenanza núm. 06-03 de 15 de julio de 2006 sobre el Estatuto General de la Función Pública, con el fin de incorporar una disposición que prevea explícitamente la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y ii) evaluar la brecha salarial entre hombres y mujeres en la función pública y sensibilizar a los funcionarios y sus organizaciones, así como a los responsables de personal, acerca del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.**

Artículo 3. Evaluación objetiva y clasificación de empleos en la administración pública. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre la evaluación profesional de los funcionarios. No obstante, señala que parece haber una confusión entre el concepto de evaluación del

desempeño, cuyo objetivo es evaluar la forma en que un determinado trabajador desempeña sus funciones, y la noción de evaluación objetiva de los empleos, cuyo objetivo consiste en medir el valor relativo de los empleos que tienen diferente contenido a partir de las tareas que comportan. La evaluación objetiva del empleo debe evaluar el puesto de trabajo y no al trabajador individual. Es necesario realizar un examen de las diferentes tareas que implican, en base a criterios absolutamente objetivos y no discriminatorios para evitar que la evaluación esté afectada por los sesgos de género. Si bien el Convenio no prescribe ningún método específico para dicho examen, el *artículo 3* presupone el uso de técnicas adecuadas para la evaluación objetiva del empleo, mediante la comparación de factores tales como las calificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo. Para más información, la Comisión llama la atención del Gobierno sobre los párrafos 695 a 709 de su Estudio General de 2012, relativos a la evaluación objetiva del empleo. **Por lo tanto, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que:** *i) revise el método de evaluación y clasificación de los empleos en la administración pública, con el fin de garantizar que las clasificaciones de puestos y las escalas salariales aplicables están exentos de cualquier distorsión basada en el género, y que no se infravaloran los empleos fundamentalmente desempeñados por mujeres; ii) fomente el uso de métodos de evaluación de los empleos basados en criterios objetivos, como las competencias y las calificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo, y iii) proporcione datos estadísticos, desglosados por sexo, sobre el número de funcionarios por categoría (A, B, C y D). 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: 1969)

Comentario anterior

Artículo 1 del Convenio. Protección contra la discriminación. Legislación. Trabajadores del sector privado. La Comisión lleva varios años insistiendo en los siguientes puntos: 1) el artículo 6 de la Ley núm. 90-11, de 21 de abril de 1990, relativa a las Relaciones de Trabajo, tiene un carácter muy general, ya que establece que los trabajadores tienen derecho a «la protección contra toda discriminación para ocupar un puesto de trabajo que no esté fundada sobre su aptitud y sus méritos»; 2) el artículo 17 de la citada ley no prohíbe todos los motivos de discriminación en el empleo y la ocupación enumerados en el Convenio, ya que solo abarca la discriminación «por motivos de edad, sexo, condición social o estado civil, vínculos familiares, convicciones políticas [y] la afiliación o no a un sindicato», y por último, 3) el propio artículo 17 no sanciona los comportamientos o acciones discriminatorias del empleador o de cualquier otra persona contra los trabajadores en todos los aspectos del trabajo y del empleo (contratación, promoción, despido, etc.). Se limita a prever la nulidad de «toda disposición de un convenio o un acuerdo colectivo o de un contrato de trabajo susceptible de generar cualquier discriminación entre los trabajadores en materia de empleo, remuneración o condiciones de trabajo». La Comisión **lamenta profundamente** que hasta ahora no se haya realizado ninguna modificación legislativa de estas disposiciones. **Reiterando la importancia de establecer un sistema integral de protección de los trabajadores del sector privado contra la discriminación en el empleo y la ocupación, la Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para garantizar que:** *i) los artículos 6 y 17 de la Ley núm. 90-11, de 21 de abril de 1990, prohíban expresamente cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, basada al menos en todos los motivos enumerados en el artículo 1, 1), a) del Convenio, así como en cualquier otro motivo establecido en el artículo 1, 1), b), y ii) el artículo 17 de la misma ley prohíba las conductas o acciones discriminatorias del empleador o de cualquier otra persona contra los trabajadores en todos los aspectos del trabajo y del empleo, incluidos el acceso al empleo y a las distintas profesiones, la promoción y el despido.*

Funcionarios. Desde hace varios años, la Comisión señala que el artículo 27 de la Ordenanza núm. 06-03, de 15 de julio de 2006, sobre el Estatuto General de la Función Pública no prohíbe todos los

motivos de discriminación enumerados por el Convenio, ya que solo establece que «no se podrá cometer un acto discriminatorio entre funcionarios por motivo de sus opiniones, sexo, origen o cualquier otra condición personal o social». Sin embargo, la Comisión constata que, como se ha mencionado anteriormente, no se ha acometido ninguna modificación legislativa al respecto. **Recordando la importancia de establecer un sistema integral de protección de los funcionarios contra la discriminación en el empleo y la ocupación, la Comisión insta de nuevo al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que el artículo 27 de la Ordenanza núm. 06-03, de 15 de julio de 2006, sobre el Estatuto General de la Función Pública, prohíba expresamente cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, basada en al menos todos los motivos enumerados en el artículo 1), 1, a) del Convenio, así como en cualquier otro motivo previsto en el artículo 1), 1, b).**

Artículo 1, párrafo 1, a). Discriminación basada en el sexo. Acoso sexual. La Comisión toma nota de que la Ley núm. 15-19, de 30 de diciembre de 2015, introdujo en el Código Penal el artículo 341 *bis*, según el cual «a quien, abusando de la autoridad que le confiere su cargo o profesión, dé órdenes, profiera amenazas, imponga coacciones o ejerza presiones sobre otras personas con el fin de obtener favores de carácter sexual se le podrá imputar un delito de acoso sexual, castigado con una pena de prisión de uno a tres años y con una multa de entre 100 000 y 300 000 dinares argelinos. Asimismo, toda persona que acose a otra mediante una acción, comentario o insinuación de carácter sexual será también culpable del delito mencionado en el párrafo anterior y castigada con la misma pena. La Comisión recuerda que las disposiciones de derecho penal no son del todo adecuadas en los casos de acoso sexual porque, entre otras cosas, no siempre prevén una reparación para la víctima y es muy poco probable que cubran todas las conductas que constituyen acoso sexual. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre: i) el número, la naturaleza y el resultado de las denuncias presentadas en virtud del artículo 341 bis del Código Penal, así como sobre las sanciones impuestas, y ii) las medidas preventivas y de sensibilización aplicadas, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para luchar contra el acoso sexual en el empleo y la ocupación.**

Artículos 2 y 3. Política nacional. Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. Desde hace varios años, la Comisión viene expresando su **profunda preocupación** por la escasa participación de las mujeres en el mercado de trabajo y la persistencia de concepciones fuertemente estereotipadas de los papeles respectivos de las mujeres y los hombres en la sociedad y la familia, que repercuten negativamente en el acceso de las mujeres al empleo y la formación. La Comisión observa que, según la encuesta titulada «Actividad, empleo y desempleo» publicada por la Oficina Nacional de Estadística en mayo de 2019, la tasa de actividad de las mujeres sigue siendo bastante baja (17,3 por ciento) y significativamente inferior a la de los hombres (66,8 por ciento). La misma encuesta indica que existen importantes disparidades por motivo de sexo, ya que el 77,9 por ciento del empleo femenino se concentra en los sectores de la salud y el trabajo social (45,1 por ciento), en la industria manufacturera (18,9 por ciento) y en la administración pública (13,9 por ciento). La Comisión también señala que la tasa de desempleo de las mujeres en 2019 fue del 20,4 por ciento, mientras que la de los hombres fue del 9,1 por ciento. También observa con **preocupación** que, según el Informe de seguimiento de la situación económica de Argelia, elaborado por el Banco Mundial en 2022, el número de mujeres solicitantes de empleo registradas en la Agencia Nacional de Empleo aumentó un 63 por ciento en el primer trimestre de 2022. A este respecto, la Comisión toma nota de que, en su informe nacional presentado en el marco del Examen Periódico Universal en septiembre de 2022, el Gobierno afirma que las medidas adoptadas para reforzar la educación y la formación de las mujeres han propiciado que Argelia tenga una de las proporciones más elevadas de mujeres con titulación universitaria del mundo, con un 48,5 por ciento, ocupando así el primer puesto en el Informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) de 2018. En el citado informe nacional, el Gobierno también indica que otra de las prioridades de su plan de acción ha consistido en mejorar la integración económica de las amas de casa y las mujeres que viven en zonas rurales (A/HRC/WG.6/41/DZA/1, 2 de septiembre de 2022, párrafos 106-107). **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre las**

medidas adoptadas o previstas para: i) poner en marcha el programa intersectorial de apoyo a la incorporación de las mujeres rurales y amas de casa en el ámbito económico, al que se refiere el Plan de acción del Gobierno para la aplicación del programa del Presidente de la República de septiembre de 2021; ii) combatir la elevadísima tasa de desempleo de las mujeres en comparación con los hombres; iii) luchar eficazmente contra la segregación ocupacional horizontal y vertical entre hombres y mujeres, así como contra los prejuicios y estereotipos de género sobre las aspiraciones y capacidades profesionales de las mujeres y su adecuación para desempeñar determinados puestos de trabajo, y iv) permitir a las trabajadoras y a los trabajadores conciliar mejor su actividad profesional y sus responsabilidades familiares.

Artículo 5. Medidas especiales de protección. Trabajos prohibidos a las mujeres. Desde hace muchos años la Comisión viene señalando a la atención del Gobierno la necesidad de revisar las disposiciones que prohíben el trabajo nocturno de las mujeres, así como las relativas al empleo de las mujeres en trabajos peligrosos, insalubres o nocivos. Sin embargo, **lamenta** tomar nota de que no se ha producido ningún avance en este sentido. La Comisión recuerda que se ha pasado gradualmente de un enfoque puramente protector del empleo femenino a una estrategia destinada a garantizar la igualdad real entre hombres y mujeres y a eliminar todas las leyes y prácticas discriminatorias. Las medidas de protección adoptadas en favor de las mujeres pueden clasificarse a grandes rasgos en dos categorías: por un lado, las destinadas a proteger la maternidad en sentido estricto y que, por lo tanto, entran en el ámbito de aplicación del *artículo 5*, y por otro lado, las destinadas a proteger a las mujeres en general, que se basan en representaciones estereotipadas de sus capacidades y del papel que les corresponde en la sociedad. Este último tipo de medidas son contrarias al Convenio y constituyen obstáculos para la contratación y el empleo de las mujeres (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 839). La Comisión recuerda además que las disposiciones relativas a la protección de las personas que trabajan en condiciones peligrosas o difíciles deben 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. Las restricciones al empleo de las mujeres (que no estén embarazadas o en periodo de lactancia) son contrarias al principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, a menos que se trate de verdaderas medidas de protección establecidas para proteger su salud. Esta protección debe determinarse sobre la base de los resultados de una evaluación de riesgos que demuestre que existen riesgos específicos para la salud y/o la seguridad de las mujeres. Por lo tanto, cualquier restricción debe estar justificada y basada en pruebas científicas, y revisarse periódicamente a la luz del desarrollo tecnológico y el progreso científico para determinar si siguen siendo necesarias. La Comisión también recuerda que puede ser necesario examinar qué otras medidas, como por ejemplo una mejor protección de la salud tanto para los hombres como para las mujeres, o un transporte y una seguridad adecuados, o servicios sociales, serían necesarias para garantizar que las mujeres puedan acceder a los empleos de que se trate en pie de igualdad con los hombres (véase [Estudio General de 2012](#), párrafo 840). La Comisión también subraya la necesidad de adoptar medidas y establecer servicios que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares, especialmente a las mujeres, conciliar la vida laboral y familiar, ya que recae injustamente sobre ellas la carga de estas responsabilidades. **Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que las medidas de protección especial para las mujeres se limiten a lo estrictamente necesario para proteger la maternidad y no obstaculicen el acceso de las mujeres al empleo y a las distintas profesiones. Asimismo, reitera su invitación al Gobierno para que contemple la posibilidad de adoptar medidas de acompañamiento encaminadas, entre otras cosas, a mejorar la protección de la salud y la seguridad de hombres y mujeres y a aumentar la oferta de transporte adecuado, o de servicios sociales, para que las mujeres puedan acceder a todos los tipos de empleo en igualdad de condiciones con los hombres. La Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre todas las disposiciones adoptadas a este respecto.**

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

Bahrein

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 2000)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU), recibidas en la Oficina el 24 de septiembre de 2020 y el 31 de agosto de 2022.

Artículo 1 del Convenio. Discriminación por motivo de opinión política. La Comisión toma nota de que el Gobierno afirma que todos los casos pendientes de despido individual relacionados con los sucesos de 2011 han sido resueltos. El Gobierno se remite a su comunicación al Director General de la OIT, de 10 de junio de 2019, en la que explica que, de los 55 casos pendientes, 44 personas (casos individuales) fueron readmitidas en sus puestos de trabajo en el sector privado y 11 trabajadores aceptaron una compensación económica, en lugar de la reintegración a sus anteriores puestos de trabajo, que en total ascendió a 1 417 000 dólares de los Estados Unidos. El Gobierno también indica que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social (MLSD) recibió una comunicación, de fecha 3 de junio de 2019, de la GFBTU en la que indica que acepta este acuerdo final. Habida cuenta de lo anterior, y de que el MLSD no ha registrado ninguna reclamación de los trabajadores que fueron readmitidos, el Gobierno considera que los casos de los trabajadores despedidos a raíz de los sucesos de 2011 y mencionados en los acuerdos tripartitos de 2011 y 2014 están cerrados. No obstante, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la GFBTU indica que los trabajadores despedidos que fueron finalmente readmitidos no recibieron compensación económica alguna por sus periodos de despido abusivo, excepto en el caso de los trabajadores de la Universidad de Bahrein y de la Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI), como ya se indicó en la observación anterior de la Comisión. La Comisión recuerda que, en el acuerdo tripartito complementario de 2014, el Gobierno acordó con los interlocutores sociales remitir a un comité tripartito los casos que tuvieran que ver con reclamaciones económicas o indemnizaciones que no se hubieran resuelto y, a falta de consenso, remitirlos a la justicia. Según la GFBTU, hasta ahora no se ha creado ningún comité de este tipo. El Gobierno señala que, a pesar de este supuesto fracaso en la creación de un comité tripartito para supervisar la discriminación en el empleo y la ocupación en el país, el MLSD y los interlocutores sociales han podido resolver muchas cuestiones pendientes, y reitera que todas las vías de colaboración están abiertas para que la GFBTU discuta sus puntos de vista sobre esta cuestión y cualquier otra cuestión a través del comité bilateral conjunto. La Comisión señala que, según la GFBTU, si bien algunos trabajadores despedidos recibieron una compensación económica, otros aún no la han recibido. **A la luz de lo anterior, la Comisión pide al Gobierno: i) que clarifique si se ha establecido el comité tripartito al que se refiere el acuerdo tripartito complementario de 2014, y ii) que proporcione información sobre el número de casos pendientes mencionados por la GFBTU y las medidas adoptadas para resolverlos.**

Internacional de la Educación. La Comisión **lamenta** tomar nota de la falta de información sobre los casos pendientes de docentes despedidos a raíz de los sucesos de 2011 y que aún no han sido readmitidos, en particular del caso de los 15 docentes, que eran miembros de la ya disuelta Asociación de Docentes de Bahrein y que supuestamente siguen sin poder obtener un empleo en escuelas privadas, diez años después de los sucesos, debido a la falta de autorización del Ministerio de Educación. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para examinar, sin demora, el caso de los 15 docentes despedidos, y que garantice que, si procede, reciban una indemnización respecto a sus despidos y que se les autorice a volver a ocupar puestos de trabajo en el sector de la enseñanza, si aún lo desean.**

Ley núm. 58/2006 sobre la Protección de la Sociedad contra los Actos de Terrorismo. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que esta ley se elaboró para proteger a la sociedad del terrorismo, el extremismo y otros fenómenos que desestabilizan la paz y la seguridad de la sociedad y, por lo tanto, no entra en el ámbito de aplicación del Convenio o de las cuestiones que interesan a la OIT. **Recordando lo que señaló en su Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales (párrafos 805, 832 y 833),**

La Comisión reitera su petición al Gobierno de que: i) garantice que la aplicación de la Ley núm. 58/2006 no vulnere en la práctica el derecho de los trabajadores a estar protegidos contra la discriminación por motivo de opinión política, tal como exige el Convenio, y ii) facilite información sobre el impacto de la aplicación de la Ley en los ámbitos del empleo y la ocupación, así como sobre los casos presentados ante los tribunales contra cualquier trabajador que supuestamente «abuse de los medios de comunicación social», indicando los cargos presentados y el resultado.

Artículo 1, párrafos 1, a) y 3. Motivos de discriminación y aspectos del empleo y de la ocupación. Sectores público y privado. Trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores domésticos. La Comisión toma nota de la introducción, mediante el Decreto Legislativo núm. 59 de 2018, de una adición al artículo 2 —artículo 2 bis— del Código del Trabajo núm. 36, de 2012, que establece que: «Se prohíbe la discriminación por razón de sexo, origen, idioma, religión o creencias de los trabajadores que se rigen por las disposiciones de la presente ley». La Comisión recuerda que el artículo 2 del Código del Trabajo excluye a los trabajadores domésticos y a las personas consideradas como tales del ámbito de protección del Código, salvo en lo que respecta a algunas disposiciones. Los trabajadores domésticos están amparados por el «contrato tripartito de trabajo doméstico», que regula la relación entre la agencia de contratación, el empleador (el hogar) y el trabajador doméstico migrante, cuyo objetivo es evitar la explotación de los trabajadores domésticos, y se espera que contribuya a garantizar los derechos de los trabajadores domésticos migrantes. La Comisión toma nota de que se ha añadido un nuevo artículo 2 bis a la lista de disposiciones del Código del Trabajo que se aplican a los trabajadores domésticos y a las personas consideradas como tales (como, por ejemplo, los artículos 6, 19, 20, 21, 37, 38, 40, 48, 49, 58, 116, 183 y 185, y las partes duodécima y decimotercera). El Gobierno indica que, tras la aprobación de esta enmienda, ha puesto en marcha una campaña de información mediante mensajes difundidos a través de la página web del MLSJ y de las redes sociales relacionadas con el Ministerio, así como en varias charlas de sensibilización en el Ministerio, en los centros de trabajo, con las embajadas de los países exportadores de mano de obra y con varias instituciones de la sociedad civil y otros organismos. También ha creado una línea de atención telefónica que se puede utilizar para solicitar aclaraciones y respuestas a cualquier consulta.

La Comisión saluda la introducción de una prohibición general formal de la discriminación en el Código del Trabajo y su extensión a los trabajadores domésticos y a las personas consideradas como tales. Sin embargo, la Comisión toma nota de que, a pesar de sus observaciones anteriores, esta modificación sigue siendo insuficiente, ya que: 1) el nuevo artículo 2 bis del Código del Trabajo no menciona *todos* los motivos de discriminación formalmente enumerados en el Convenio; 2) el Código del Trabajo sigue sin establecer una definición *exhaustiva* de la discriminación, así como la prohibición de la discriminación *directa* e *indirecta*, con respecto a *todos* los aspectos del empleo (es decir, el acceso a la formación profesional, al empleo y a determinadas ocupaciones, y las condiciones de empleo). **Una vez más, la Comisión pide al Gobierno que enmiende tanto el Código del Trabajo como la Ley de la Función Pública (instrucciones sobre la función pública núm. 16/2016) para prever: i) una definición exhaustiva de la discriminación que debería incluir la discriminación directa e indirecta y abarcar los siete motivos enumerados en el Convenio, y ii) la protección contra la discriminación en todas las formas de empleo y ocupación.**

Discriminación basada en el sexo. Acoso sexual. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el Decreto núm. 59 de 2018, que modifica la Ley del Trabajo núm. 36 de 2012, prohíbe formalmente el acoso sexual en el lugar de trabajo, al añadir en el capítulo 17 sobre «Sanciones» un artículo 192 bis que establece que: «Se impondrá una pena de prisión de un máximo de un año o una multa máxima de 100 dinares (aproximadamente 265 dólares de los Estados Unidos) a todo trabajador que, en el transcurso del empleo o por razones de este, acose sexualmente a un compañero de trabajo mediante un gesto, una conducta verbal o física, o por cualquier otro medio. Se impondrá una pena de prisión de un mínimo de seis meses o una multa mínima de 500 dinares (1 326 dólares de los Estados Unidos) y una multa máxima de 1 000 dinares (2 653 dólares de los Estados Unidos), cuando dicho delito sea cometido por el empleador o por su representante». A este respecto, la Comisión observa que, aunque el artículo 192 bis prevé

sanciones contra el acoso sexual, el acoso sexual no se define en la legislación laboral. El Código Penal prescribe las sanciones aplicables en caso de acoso sexual, pero no incluye una definición clara y exhaustiva del acoso sexual y solo aborda los casos en que un trabajador es objeto de acoso sexual por parte de un compañero de trabajo, no cuando el autor es un representante del empleador o un tercero. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que: 1) las cuestiones relacionadas con la discriminación de un trabajador por un compañero de trabajo no pueden incluirse en la Ley del Trabajo, que solo regula las relaciones entre los empleadores, o sus representantes, y sus trabajadores; 2) un trabajador víctima de la discriminación por parte de un compañero de trabajo o un cliente debe recurrir a otras leyes y reglamentos, siempre que las alegaciones se consideren un delito o una falta contra las personas, y 3) este trabajador puede presentar su queja ante los órganos administrativos (MLSD, *Diwan* de la Administración Pública, la Secretaría General de Reclamaciones, la Institución Nacional de Derechos Humanos) o los tribunales. La Comisión toma nota de que, en virtud de la nueva enmienda, la discriminación (e implícitamente el acoso sexual) se tipifica como delito. También toma nota de que, en respuesta a la indicación precedente de la Comisión según la cual la falta de quejas no es siempre un indicador de la ausencia de discriminación en la práctica, el Gobierno afirma que, si bien el acoso sexual se abordaba en la legislación civil y laboral, además del Código Penal, ello no implica que hubiera casos de discriminación registrados ante la autoridad competente debido a: «1) los progresos legales y legislativos que se han producido en el Reino de Bahrein, y 2) los avanzados niveles culturales y educativos de la mano de obra que le permiten ejercer los derechos civiles y políticos». La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que, aunque la concienciación y la orientación en este ámbito es una responsabilidad conjunta de los órganos gubernamentales pertinentes, los interlocutores sociales y las instituciones de la sociedad civil, el MLSD está estudiando la posibilidad de lanzar una campaña de información con fines de sensibilización. ***Sin embargo, una vez más, la Comisión insta firmemente al Gobierno a tomar medidas para establecer una definición y una prohibición claras y completas del acoso sexual. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre los medios de reparación disponibles para las víctimas en caso de que se demuestre la veracidad de un caso de acoso sexual presentado ante los distintos órganos judiciales, cuasi judiciales y administrativos, así como sobre toda novedad relativa a la futura campaña de sensibilización contra el acoso sexual en el mundo del trabajo. La Comisión recuerda una vez más al Gobierno que la ausencia de quejas no implica que no haya acoso.***

Artículo 2. Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. Legislación. La Comisión toma nota con **interés** de que el Decreto Legislativo núm. 16, de 2021, que modifica varios artículos del Código del Trabajo, ha añadido un segundo párrafo al artículo 39 del Código del Trabajo que prohíbe la discriminación salarial entre trabajadores y trabajadoras por un trabajo de igual *valor*.

En cuanto a la presencia de las mujeres bahreiníes en las esferas económica, social y política, la Comisión toma nota de la información comunicada por el Gobierno en relación con su presencia en la dirección de órganos legislativos (la actual presidenta del Consejo de Representantes es una mujer, y también hay varias presidentas de comisiones parlamentarias), el hecho de que estén al frente de ministerios importantes (ministra de Sanidad, ministra de Vivienda) y que haya varias embajadoras, etc. Según el Gobierno, actualmente las mujeres constituyen el 40 por ciento del total de la fuerza de trabajo en los sectores público y privado, lo cual es elevado en comparación con otros mercados laborales de la región de Oriente Medio y el Norte de África. El Consejo Supremo de la Mujer, que según indica el Gobierno desempeña un importante papel en la promoción y el empoderamiento de las mujeres en la sociedad y se ocupa de las diversas formas de discriminación de las que son objeto, indica que el porcentaje de mujeres en puestos administrativos ha alcanzado el 46 por ciento y que progresivamente van asumiendo posiciones de liderazgo en los consejos de administración y desempeñando un importante papel como empresarias, y como propietarias de pequeñas y medianas empresas. En los últimos cuatro años, el MLSD ha iniciado programas de contratación de mujeres para fomentar su empleo mediante el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a distancia, lo que ha contribuido a la contratación de unas 7 000 mujeres bahreiníes. En lo que respecta a los programas de formación, incluidos los programas

de formación profesional, las estadísticas indican que el porcentaje de mujeres que se beneficiaron de una formación es bastante alto: 49 por ciento en 2019, 29 por ciento en 2020 (impacto de la pandemia de COVID-19) y 60 por ciento en 2021. Además, el Gobierno señala a la atención de la Comisión el Plan Nacional para la Promoción de las Mujeres Bahreiníes (2013-2022), que incluye varios pilares destinados a mejorar la participación de las mujeres en el mercado laboral, como el enfoque en la educación y la formación, el empoderamiento económico y el aprendizaje a lo largo de la vida. A este respecto, la Comisión saluda la información que muestra que, en el ámbito de la educación (matriculación en secundaria y universidad), el país casi ha cerrado la brecha de género en un 98 por ciento (en comparación con una media mundial del 95 por ciento). En cuanto a las medidas proactivas adoptadas o previstas para abordar la desigualdad basada en razones sociales y tradicionales, la Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que la sociedad bahreiní es una sociedad abierta que acepta la presencia de las mujeres en todos los puestos sin excepción, además de apoyarlas en su educación y en la promoción profesional. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los resultados obtenidos gracias a la aplicación del Plan Nacional 2013-2022, así como sobre el impacto de las medidas e iniciativas adoptadas que se han mencionado.**

Permiso de trabajo flexible. El Gobierno recuerda que el permiso flexible da la oportunidad a determinadas categorías de trabajadores migrantes en situación irregular de permanecer y trabajar legalmente en el país sin estar vinculados a un empleador (sujeto a cuotas anuales). Les permite beneficiarse de los servicios sanitarios, así como de un seguro contra los accidentes de trabajo; recurrir a las autoridades competentes para presentar reclamaciones, además de la posibilidad de ser contratados por varios empleadores o por un solo empleador, según el deseo del trabajador, durante todo el periodo de su residencia. El Gobierno subraya los esfuerzos realizados durante la pandemia de COVID-19, por ejemplo, no imponiendo la repatriación de los trabajadores migrantes y congelando todas las tasas relacionadas con la renovación de los permisos de trabajo.

Libertad de cambiar de empleador. La Comisión toma nota de que, en virtud de la Ley de Regulación del Mercado de Trabajo núm. 19 de 2006, el trabajador migrante tiene derecho a cambiar de empleador sin la aprobación del empleador actual, *después* de haber trabajado doce meses con el empleador actual, teniendo en cuenta el periodo específico de noventa días de preaviso requerido. El Gobierno explica que, teniendo en cuenta el coste que supone para el empleador la contratación de un trabajador extranjero, este periodo de doce meses durante el cual un trabajador tiene prohibido legalmente cambiar de empleador es un periodo razonable. Sin embargo, esta condición no se aplica cuando el trabajador demuestre que ha estado expuesto a la explotación o al abuso por parte del empleador, como, por ejemplo, al impago de salarios, a la reducción de los mismos o a la vulneración de sus derechos legítimos de acuerdo con la Ley del Trabajo. En dicho caso, se autoriza a los trabajadores a cambiar de empleador inmediatamente sin la aprobación de su empleador actual. Entre 2019 y 2021, más de 186 000 trabajadores cambiaron de trabajo con o sin la aprobación del empleador.

El sistema de protección de los salarios. La Comisión recuerda que el sistema de protección de los salarios es un medio transparente para garantizar el pago puntual de los salarios de los empleados y regular el incumplimiento de los empleadores, que están obligados a pagar los salarios en moneda local al menos una vez al mes en una cuenta bancaria certificada localmente. A este respecto, el Gobierno indica que la Orden Ministerial núm. 22, de 2021, establece un calendario gradual para la plena introducción de este sistema en el mercado laboral, empezando con las empresas que emplean a más de 500 trabajadores y siguiendo con las medianas empresas y las pequeñas empresas. La Comisión toma nota de que la legislación también establece que al empleador que incumpla repetidamente su obligación a este respecto se le podrá denegar en el futuro el permiso de trabajo para un trabajador migrante. La Comisión toma nota de las medidas activas adoptadas por el Gobierno para garantizar una mejor protección de los trabajadores migrantes en general y, en particular, durante la pandemia de COVID-19.

Observando que el sistema de permisos flexibles solo está abierto a categorías restringidas de trabajadores migrantes y es relativamente costoso, la Comisión alienta al Gobierno a considerar la

posibilidad de reducir las tasas y flexibilizar los criterios de elegibilidad para permitir que más migrantes soliciten un permiso flexible. También pide al Gobierno que proporcione información estadística sobre el número de trabajadores migrantes que hayan cambiado de empleador antes de la expiración del contrato. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre el impacto del contrato tripartito de trabajo doméstico en la reducción de la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes a la explotación.

Artículo 5. Medidas especiales de protección de las mujeres. La Comisión toma nota con **satisfacción** de la derogación de la Orden Ministerial núm. 32 de 2013, que prohibía el empleo de las mujeres en sectores y ocupaciones específicas, además de la Orden Ministerial núm. 16 de 2013, relativa a las ocupaciones en las que se prohibía el empleo de las mujeres en horario nocturno y las circunstancias en las que esto se produce. Los Decretos núms. 50 y 51 de 2021, respectivamente sobre el trabajo nocturno y las ocupaciones nocturnas, han eliminado las restricciones al derecho de las mujeres a trabajar de noche. El Gobierno también indica que, además, se adoptaron varias órdenes ministeriales para derogar todas las excepciones anteriores relacionadas con el empleo de las mujeres en horario nocturno y la prohibición de su empleo en algunas ocupaciones y puestos en empresas establecidas por la Ley del Trabajo. El Gobierno indica que, por consiguiente, el empleo de las mujeres ha pasado a ser posible en todos los sectores económicos y en las diferentes ocupaciones —sin excepción— de acuerdo con el principio consagrado en el Convenio. Si bien toma debida nota de esta información, la Comisión observa que los Decretos núms. 50 y 51, de 2021, no prevén ninguna protección para garantizar que las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia no se vean obligadas a realizar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para la salud de la madre o del niño, o cuando un examen haya establecido un riesgo significativo para la salud de la madre o de su hijo. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas para proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, así como la salud de su hijo, en estas circunstancias.**

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

Bangladesh

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1998)

Comentario anterior

Artículos 1 a 4 del Convenio. Evaluar y abordar la brecha salarial de género y sus causas subyacentes. La Comisión observa: 1) una amplia brecha salarial por razón de género que persiste tanto en el sector público como en el privado y en la economía formal e informal, y 2) la segregación ocupacional de las mujeres en las ocupaciones elementales y el creciente número de mujeres que trabajan en la economía informal. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que: 1) el Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos no registra datos estadísticos desglosados sobre los ingresos de los hombres y las mujeres en la economía informal, y 2) según la encuesta sobre la fuerza de trabajo de 2017, el 85 por ciento de las personas empleadas tienen un empleo informal. La Comisión observa además que el 59,7 por ciento de las mujeres y el 32,2 por ciento de los hombres trabajan en la agricultura, la silvicultura y la pesca, y que la brecha salarial en la agricultura era del 31,51 por ciento en 2018-2019 (40,52 en 2010-2011) (véase al respecto el Policy Brief de la Oficina de estadística de Bangladesh de 2 de mayo de 2021). La Comisión también toma nota de que el Gobierno sigue repitiendo que: 1) no existe una brecha salarial de género en el sector formal, ni en las empresas industriales y comerciales públicas ni en las privadas, y 2) el artículo 345 de la Ley del Trabajo, de 2006, establece la igualdad salarial por un trabajo de igual valor. El Gobierno añade que se preocupa por promover el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y que varios ministerios están impartiendo formación a las mujeres sobre diferentes competencias. **En este contexto, la Comisión reitera su solicitud al Gobierno de que adopte medidas específicas para evaluar y reducir la brecha salarial de género existente tanto en la economía formal**

como en la informal. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre: i) las medidas adoptadas para hacer frente a la segregación ocupacional, en particular promoviendo el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y a los empleos con perspectivas de carrera y mejor remuneración, y sus resultados, y ii) los ingresos de hombres y mujeres, desglosados por actividad económica y ocupación, tanto en el sector público como en el privado, así como en la economía informal.

Artículo 1, a). Definición de la remuneración. Legislación. La Comisión toma nota de que el Gobierno ha constituido un Comité tripartito de examen de la legislación laboral, que ha iniciado sus trabajos. Sin embargo, toma nota con **preocupación** de la reiterada declaración del Gobierno de que considera que la definición de «salario» que figura en el artículo 2, 45) de la Ley del Trabajo está en consonancia con el Convenio. La Comisión recuerda que esta definición excluye determinados aspectos de la remuneración, como «el valor de todo alojamiento, la luz, el agua» o «todo subsidio de viaje». A este respecto, la Comisión llama de nuevo la atención del Gobierno sobre el *artículo 1, a)* del Convenio, que establece una definición amplia de la remuneración, que incluye no solo «el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo», sino también «cualquier otro emolumento [...] ya sea en dinero o en especie». El uso de la expresión «cualquier otro emolumento» requiere que se tengan en cuenta en la comparación de las remuneraciones todos los elementos que un trabajador pueda percibir por su trabajo, incluidas las asignaciones por alojamiento o gastos de viaje. Estos componentes adicionales suelen tener un valor considerable y deben incluirse en el cálculo, ya que, de lo contrario, no se reflejaría gran parte del valor monetario percibido por el desempeño de un trabajo (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafos 686-687 y 690-691). **Tomando nota de la indicación del Gobierno de que se ha constituido un Comité tripartito de examen de la legislación laboral que ha iniciado sus trabajos, la Comisión reitera su solicitud al Gobierno de que adopte las medidas apropiadas para que la definición de «salario» que figura en el artículo 2, 45), de la Ley del Trabajo se modifique de manera que abarque todos los aspectos de la remuneración, tal como se definen en el artículo 1, a), del Convenio, a fin de garantizar la plena aplicación del 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.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1972)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones del Comité Sindical de Normas Internacionales del Trabajo (Comité TU-ILS) de Bangladesh, recibidas el 1.º de septiembre de 2022.

Artículo 1. Protección contra la discriminación. Definición y prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación. Legislación. Al tiempo que toma nota de la actual situación humanitaria en el país, la Comisión se ve obligada a señalar que, desde hace varios años viene señalando a la atención del Gobierno la ausencia de disposiciones legislativas que proporcionen protección contra la discriminación basada en todos los motivos enumerados en el *artículo 1, 1), a)* del Convenio, con respecto a todos los aspectos del empleo y la ocupación, tal como se definen en el *artículo 1, 3)* del Convenio, y que abarcan a todos los trabajadores. La Comisión toma nota de la declaración del Comité TU-ILS de que existe discriminación en el empleo tanto en el sector privado como en el público. Si bien toma nota de la reiterada declaración del Gobierno de que la Constitución ofrece protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación, la Comisión recuerda que la principal disposición de la Constitución en materia de no discriminación (artículo 28) establece la no discriminación por parte del Estado, pero no aborda la situación del sector privado y no prohíbe todos los motivos de discriminación enumerados en el *artículo 1, 1), a)*. La Comisión ha señalado a la atención del Gobierno en repetidas ocasiones los siguientes aspectos: 1) si bien las disposiciones constitucionales que prevén la igualdad de oportunidades y de trato son importantes, no han resultado en general suficientes para poner fin a los casos específicos de discriminación en el empleo y la ocupación, y 2) se requiere un marco legislativo más detallado que aborde específicamente la discriminación en el empleo y la ocupación y que abarque los siguientes puntos: la

cobertura de todos los trabajadores; una definición clara de la discriminación directa e indirecta, así como del acoso sexual; la prohibición de la discriminación en todas las fases del proceso de empleo; la asignación explícita de responsabilidades de control a las autoridades nacionales competentes; la creación de procedimientos accesibles de resolución de conflictos; el establecimiento de sanciones disuasorias y medidas de corrección adecuadas; la transferencia o la inversión de la carga de la prueba; mecanismos de protección contra las represalias; las medidas de acción afirmativa; y la previsión de la adopción y aplicación de políticas o planes de igualdad en el lugar de trabajo, así como la recopilación de datos pertinentes a diferentes niveles (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafos 850-855). A este respecto, la Comisión observa que, en abril de 2022, se presentó al Parlamento un proyecto de ley contra la discriminación. **Teniendo en cuenta la difícil situación del país y recordando que la ausencia de un marco legislativo claro y completo puede impedir que los trabajadores hagan uso de su derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, y a la no discriminación, la Comisión pide al Gobierno que tome medidas para garantizar que, en el marco de la actual reforma de la legislación laboral, se enmiende la Ley del Trabajo de 2006 o se apruebe el proyecto de ley contra la discriminación, de 2022, con miras a: i) prohibir la discriminación directa e indirecta basada en al menos todos los motivos enumerados en el artículo 1, 1), a), del Convenio, en relación con todos los aspectos del empleo y la ocupación, incluida la contratación, y ii) cubrir a todas las categorías de trabajadores, tanto en la economía formal como en la informal, incluidos los trabajadores domésticos. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier progreso realizado a este respecto, así como una copia de toda nueva legislación aprobada, incluida la enmienda 2022 a la Ley del Trabajo de 2015. Pide además al Gobierno que garantice la protección de los trabajadores y las trabajadoras contra la discriminación en el empleo y la ocupación en la práctica, y en particular de las categorías de trabajadores que están excluidas del ámbito de aplicación de la Ley del Trabajo.**

Artículo 1, párrafo 1, a). Discriminación por motivo de sexo. Acoso sexual. La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que el artículo 332 de la Ley del Trabajo prohíbe cualquier tipo de comportamiento «indecente» o «repugnante para el pudor o el honor» de una mujer trabajadora, independientemente de su rango o condición. La Comisión toma nota de que, según el Informe Nacional de Revisión de Beijing+25 (2019), con el aumento de la participación de las mujeres en las actividades económicas, el acoso en el lugar de trabajo también se ha hecho patente en muchos lugares, una situación que requiere medidas urgentes de prevención. A este respecto, toma nota con **interés** de que el Plan de acción nacional para prevenir la violencia contra las mujeres y los niños (2018-2025) establece una amplia definición de acoso sexual que incluye tanto el acoso sexual *quid pro quo* como el acoso sexual derivado de un ambiente de trabajo hostil. La Comisión observa, sin embargo, que el artículo 332 de la Ley del Trabajo y la Política de Protección y Bienestar de los Trabajadores Domésticos, 2015, no contiene una definición tan amplia de todas las formas de acoso sexual. La Comisión considera que sin una definición y una prohibición claras tanto del acoso sexual *quid pro quo* como del derivado de un entorno de trabajo hostil, no podrá afirmarse que la legislación aborda efectiva e indiscutiblemente todas las formas de acoso sexual y que la cobertura de la protección contra el acoso sexual debería abarcar a todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, con respecto del empleo y la ocupación, sino también en lo relativo a la formación y capacitación profesionales, el acceso al empleo y las condiciones de empleo (véase [Estudio General de 2012](#), párrafos 789, 791 y 793). **La Comisión pide al Gobierno que adopte medidas para garantizar que: i) se incluya en la Ley del Trabajo y/o en el proyecto de ley contra la discriminación una definición exhaustiva y una prohibición clara de todas las formas de acoso sexual, incluidos el *quid pro quo* y el derivado de un entorno de trabajo hostil, en el empleo y la ocupación, que cubra a todos los trabajadores y trabajadoras; ii) se adopten medidas preventivas, en particular iniciativas de sensibilización, en colaboración con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sobre el estigma social que conlleva el acoso sexual, iii) se establezcan procedimientos y vías de recurso. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre el número, la naturaleza y el**

resultado de las denuncias o los casos de acoso sexual en la educación, la formación y el empleo y la ocupación tratados por los inspectores del trabajo, los tribunales o cualquier otra autoridad competente.

Artículos 2 y 3. Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. En lo que respecta a la promoción de campos de estudio y ocupaciones no tradicionales para las mujeres y las niñas y a la reducción del número de niñas que abandonan la escuela prematuramente, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que: 1) la educación primaria y secundaria es gratuita para las niñas y se les proporciona un estipendio para los estudios superiores; 2) en la educación técnica y profesional, se han creado institutos exclusivamente para mujeres; 3) el número de plazas reservadas para las mujeres en los institutos técnicos y profesionales aumentó del 10 al 20 por ciento durante el periodo que abarca el informe, y 4) se han llevado a cabo amplias actividades de formación, creación de empleo, promoción de la participación en el mercado de trabajo y servicios de apoyo a las pymes a favor de las mujeres. La Comisión también toma nota de que el Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos (DIFE) ha puesto en marcha un proyecto sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el lugar de trabajo, que incluye formación, programas de promoción y políticas. Asimismo, el Gobierno indica que mantiene las cuotas en el empleo público, pero la Comisión observa que no ha informado sobre los resultados obtenidos ni sobre cómo se aplican dichas cuotas. La Comisión toma nota de que el Comité TU-ILS declaró que las mujeres son discriminadas y ha proporcionado ejemplos de anuncios de empleo discriminatorios que únicamente permiten solicitantes masculinos. Además, toma nota de la indicación del Comité TU-ILS de que: 1) la sociedad es de naturaleza patriarcal, y las mujeres se sienten menos seguras para desempeñar ciertos trabajos en exteriores, y 2) existe un problema para garantizar la igualdad en el empleo de las mujeres, y todavía hay barreras para que las mujeres consigan puestos de trabajo en ciertos sectores y en ciertos rangos (es decir, puestos directivos y mandos intermedios). El sindicato añade que, si bien resulta apreciable el número de actividades que el Gobierno ha puesto en marcha para promover el empleo femenino: 1) el área y el ámbito de esta promoción deberían ampliarse; 2) la cuota en el sector público se está cumpliendo y está teniendo una incidencia positiva en la sociedad, y 3) el Gobierno debe garantizar que la política de acción afirmativa que ha desarrollado sea aplicable también al sector privado.

La Comisión pide al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para: i) abordar los obstáculos legales y prácticos para el empleo de las mujeres, en particular las actitudes patriarcales y los estereotipos de género en relación con sus aspiraciones y capacidades, y su falta de acceso a los recursos productivos; ii) mejorar el empoderamiento económico de las mujeres y promover su acceso a la igualdad de oportunidades en el empleo formal y a los puestos de responsabilidad, y iii) alentar a las mujeres y a las niñas a elegir profesiones y ámbitos de estudio no tradicionales, reduciendo al mismo tiempo el número de niñas que abandonan la escuela prematuramente. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre: i) el contenido y la ejecución del proyecto del DIFE sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el lugar de trabajo, y su impacto en el empleo de las mujeres; ii) la aplicación y los resultados de las cuotas en el empleo público (15 por ciento) y aplicables a la enseñanza primaria (60 por ciento), y iii) la participación de hombres y mujeres en la educación, la formación, el empleo y la ocupación, desglosada, si es posible, por categorías profesionales, tanto en el sector público como en el privado, así como en la economía informal.

Trabajadores domésticos. La Comisión recuerda que la Ley del Trabajo de 2006 excluye a los trabajadores domésticos de su ámbito de aplicación. La Comisión toma nota de la indicación de la Comisión TU-ILS de que: 1) el debate para incluir a los trabajadores domésticos en el ámbito de aplicación de la ley está actualmente en curso; 2) el Gobierno ha establecido un comité denominado «Célula central de seguimiento de la aplicación de la Política de Protección y Bienestar de los Trabajadores Domésticos», de la que forman parte representantes del Ministerio de Trabajo, de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y de la sociedad civil, y 3) solo hay una formación limitada para los trabajadores domésticos en el país y no hay suficientes organizaciones y oportunidades para el desarrollo de competencias para los trabajadores domésticos. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de

que la Política de Protección y Bienestar de los Trabajadores Domésticos, 2015, aplica el principio de igualdad de derechos y derechos humanos básicos para todos los ciudadanos consagrado en la Constitución. Observa, sin embargo, que las disposiciones de esta política no ofrecen a los trabajadores domésticos la misma protección consagrada en la Ley del Trabajo de 2006, y que el Tribunal Superior, en una sentencia de agosto de 2022, consideró que dicha política no había logrado formular hasta el momento «directrices adecuadas y completas» para proteger a los trabajadores domésticos. La Comisión observa además que la Política no prohíbe la discriminación directa e indirecta, como mínimo, por todos los motivos enumerados en el *artículo 1, 1), a)* del Convenio, y no abarca tanto la economía formal como la informal. La Comisión recuerda una vez más que todas las categorías de trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato, independientemente de la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o el origen social, en todos los aspectos del empleo (véase Estudio General de 2012, párrafo 778). Además, la Comisión observa que, según el informe Beijing+25, alrededor del 90 por ciento de los trabajadores domésticos son mujeres y constituyen una categoría de trabajadores expuestos a la violencia de género. La Comisión recuerda las observaciones finales de 2016 del Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en las que se puso de relieve la difícil situación de las trabajadoras domésticas en el país y se expresó preocupación por el hecho de que las trabajadoras del servicio doméstico sean víctimas de violencia, maltrato, privación de alimentos y asesinatos; que estos delitos no se denuncien; y que las víctimas tengan un acceso limitado a la justicia y a la reparación (CEDAW/C/BGD/CO/8, 25 de noviembre de 2016, párrafo 32). **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para convertir en ley la Política de Protección y Bienestar de los Trabajadores Domésticos, 2015, y que incluya en ella disposiciones que definan y prohíban la discriminación directa e indirecta basada como mínimo en todos los motivos enumerados en el Convenio en todos los aspectos del empleo y la ocupación. Mientras tanto, pide al Gobierno que garantice que: i) la Política se aplique efectivamente; ii) los trabajadores domésticos estén protegidos, en la práctica, contra cualquier forma de discriminación en el empleo y la ocupación, incluida toda forma de acoso sexual; iii) disfruten de plena igualdad de oportunidades y de trato al igual que otras categorías de trabajadores cubiertos por la Ley del Trabajo, y iv) tengan un acceso efectivo a los procedimientos de recurso y reparación. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre: i) el trabajo de la Célula central de seguimiento de la aplicación de la Política de Protección y Bienestar de los Trabajadores Domésticos y la Política de Protección en relación con la no discriminación y la igualdad, incluidos los estereotipos y los prejuicios, y ii) el número, la naturaleza y el resultado de las denuncias por discriminación presentadas por los trabajadores domésticos, desglosadas por sexo, raza, ascendencia nacional y origen social.**

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

Barbados

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1974)

Comentario anterior

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno, debida desde 2018. A la luz de su llamamiento urgente que realizó al Gobierno en 2021, la Comisión procede a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información que tiene a su disposición.

Artículos 1, b) y 2, párrafo 2, a) del Convenio. Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Legislación. Con referencia a sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota, a partir de la memoria del Gobierno de 2019 en el marco del examen a nivel nacional de la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, 1995 (informe nacional de Beijing+25), de que aún no se ha adoptado la Política Nacional de Género. Habiéndose adoptado la Ley de Empleo (Prevención de la Discriminación) el 5 de agosto de 2020, la Comisión **lamentó** tomar nota de que esta ley no incluye una disposición sobre la igualdad de remuneración. La Comisión toma nota además de que el Gobierno, en su informe nacional de

Beijing+25, afirma que, aunque no existe una legislación sobre la igualdad de remuneración, asegura que se garantiza «la igualdad de remuneración por el mismo trabajo» en la administración pública y que no hay disparidad entre los salarios pagados a los hombres y a las mujeres que realizan el «mismo trabajo». La Comisión recuerda, una vez más, que el principio del Convenio no solo garantiza la igualdad de remuneración por un trabajo igual, idéntico o similar, sino que también aborda las situaciones en las que hombres y mujeres realizan un trabajo diferente que, sin embargo, es de igual valor. A este respecto, remite al Gobierno a su [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafos 672 a 675. **La Comisión pide una vez más 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 la Política Nacional de Género, y que proporcione una copia de dicha política una vez que se haya adoptado. También pide al Gobierno que facilite información sobre cualquier medida adoptada o prevista para recoger en su legislación el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.**

Brecha salarial por motivos de género y segregación ocupacional. La Comisión observa que, según las estadísticas publicadas por el Servicio de Estadística de Barbados (encuesta sobre la fuerza de trabajo, 2021), de todas las mujeres empleadas en 2021, el 41,2 por ciento ganaban menos de 500 dólares de Barbados por semana, en comparación con el 36,2 por ciento de los hombres empleados en ese mismo año. La Comisión observa que el 31,2 por ciento de las mujeres y el 35 por ciento de los hombres ganaban entre 500 y 999 dólares de Barbados por semana, y que el 17,4 por ciento de las mujeres y el 15,7 por ciento de los hombres ganaban al menos 1 000 dólares de Barbados por semana. La Comisión observa una vez más, a partir de la Encuesta de Población Activa de 2021, la persistente segregación ocupacional por motivos género entre hombres y mujeres, ya que las mujeres están empleadas mayoritariamente 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. La Comisión observa que, al examinar los sectores económicos, las trabajadoras siguen estando muy representadas en los sectores de «servicios de alojamiento y alimentarios», «finanzas y seguros», «educación» y «trabajo sanitario y social»; y que los hombres siguen predominando ampliamente en los sectores de «la construcción» y «el transporte y almacenamiento». La Comisión también toma nota, a partir de las observaciones finales del Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de la tasa desproporcionadamente alta de desempleo entre las mujeres y de la desigualdad salarial por motivos de género, persistentemente alta y cada vez mayor en todos los sectores, de la continua segregación ocupacional en el mercado laboral y de la concentración de las mujeres en empleos de baja remuneración en los sectores formal e informal (CEDAW/C/BRB/CO/5-8, 24 de julio de 2017, párrafo 33). La Comisión se remite además a sus comentarios sobre el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte medidas para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres y para incrementar el empleo de las mujeres en puestos de trabajo con oportunidades profesionales y salarios más elevados. Recordando una vez más que las desigualdades salariales pueden surgir debido a la segregación de hombres y mujeres en determinados sectores y ocupaciones, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que proporcione información sobre los resultados obtenidos en el marco de la Política Nacional de Género, una vez adoptada, para hacer frente a la segregación ocupacional por motivos de género y aumentar el empleo de mujeres y hombres en sectores y ocupaciones en los que están infrarrepresentados.**

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

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1974)

Comentario anterior

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno, debida desde 2018. A la luz del llamamiento urgente que realizó al Gobierno en 2021, la Comisión procede a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información que tiene a su disposición.

Artículo 1 del Convenio. Definición de discriminación. Evolución legislativa. La Comisión toma nota de que parece que el proyecto de ley de empleo (prevención de la discriminación), de 2020, ha sido adoptado. Sin embargo, no se le ha proporcionado una copia de la Ley y solo tiene a su disposición el proyecto de ley. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione una copia de la Ley, si se ha promulgado, o que explique las razones por las que el proyecto de ley no se ha adoptado.**

La Comisión toma nota de que, según el artículo 3, 1) de este proyecto de ley, «una persona discrimina a otra cuando: a) la persona, por uno de los motivos especificados en el apartado 2), directa o indirectamente, de forma intencionada o no, hace una distinción, crea una exclusión o muestra una preferencia, cuya intención o efecto es someter a la otra persona a cualquier desventaja, limitación u otro perjuicio, o b) la persona, directa o indirectamente, de forma intencionada o no, somete a la otra persona a cualquier desventaja, limitación u otro perjuicio en las siguientes circunstancias: i) un motivo especificado en el apartado 2) se aplica a la otra persona; ii) como consecuencia del motivo, la otra persona no cumple, o no puede cumplir, un requisito concreto de la persona mencionada en primer lugar; iii) la naturaleza del requisito es tal que una proporción sustancialmente mayor de personas a las que no se aplica el motivo cumple, o puede cumplir, el requisito, y iv) el requisito no es razonable en esas circunstancias». El proyecto de ley también prohíbe al empleador discriminar en relación con la creación de puestos de trabajo y la contratación (artículo 4) y con respecto a las condiciones de empleo, las medidas disciplinarias o el despido (artículo 5). Al tiempo que reitera su preocupación por la ausencia de una memoria del Gobierno, la Comisión toma buena nota de esta nueva definición que parece abarcar tanto la discriminación directa como la indirecta en el empleo y la ocupación. **La Comisión pide al Gobierno que: i) aclare si la prohibición de la discriminación se aplica a todos los aspectos del empleo y la ocupación, incluido el acceso a la formación profesional, y ii) si el proyecto de ley fue adoptado, proporcione información sobre la aplicación en la práctica del artículo 3, 1) de la ley de empleo (prevención de la discriminación), incluso proporcionando una copia de cualquier decisión judicial relacionada.**

Artículo 1, párrafo 1, a). Discriminación por motivo de sexo. Acoso sexual. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la adopción de la Ley de Prevención del Acoso Sexual en el Empleo, 2017, que define y prohíbe el acoso sexual en el lugar de trabajo, y establece un procedimiento claro a seguir para las reclamaciones. La Comisión observa que el artículo 3, 1) de la Ley define el acoso sexual como una serie de comportamientos sexuales no deseados, enumerados en los subpárrafos a) a g), «en circunstancias en las que una persona razonable consideraría que la conducta es ofensiva». El artículo 3, 2) añade que un solo incidente puede considerarse acoso sexual. La Comisión también señala que el artículo 5, 1) de la Ley establece que «Un empleador o un supervisor no debe sugerir de ninguna manera a un empleado que sus perspectivas o condiciones de trabajo están supeditadas a que acepte o tolere las insinuaciones sexuales». **Si bien reitera su preocupación por la ausencia de una memoria del Gobierno, la Comisión toma debida nota de esta evolución positiva y pide al Gobierno que proporcione: i) información sobre cómo se interpretan y aplican en la práctica los artículos 3 y 5 de la Ley de Prevención del Acoso Sexual en el Trabajo, por ejemplo, proporcionando copias de cualquier decisión judicial sobre las demandas presentadas en virtud de la Ley, y ii) el número de quejas presentadas en virtud de dicha ley, las sanciones impuestas y las medidas de reparación acordadas.**

Artículo 1, párrafo 1, a) y b). Motivos de discriminación. La Comisión toma nota de que el artículo 3, 2) del proyecto de ley de empleo (prevención de la discriminación) prohíbe la discriminación por motivos de raza, origen, opinión política, afiliación sindical, color, credo, sexo, orientación sexual, condición social, estado civil, condición de pareja de hecho, embarazo, maternidad, responsabilidad

familiar, condición médica, discapacidad, edad y características físicas. Aunque saluda la inclusión de una serie de motivos establecidos en el *artículo 1, 1), a)* del Convenio y los motivos adicionales previstos en el *artículo 1, 1), b)*, la Comisión **lamenta** tomar nota de que los motivos de ascendencia nacional y origen social, especificados en el *artículo 1, 1), a)* del Convenio no se incluyen como motivos prohibidos de discriminación. **La Comisión pide al Gobierno que indique: i) las medidas previstas para incluir en la lista de motivos prohibidos de discriminación de la legislación la ascendencia nacional y el origen social, y ii) cómo se protege en la práctica a los trabajadores contra la discriminación, en todos los aspectos del empleo y la ocupación, sobre la base de esos dos motivos.**

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

Bélgica

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1952)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones conjuntas presentadas el 1.º de septiembre de 2022 por la Central General de Sindicatos Liberales de Bélgica (CGSLB), la Confederación de Sindicatos Cristianos (CSC) y la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB).

Artículos 1 y 2 del Convenio. Segregación por motivos de género en la educación y en el empleo y la ocupación. Brechas de remuneración. Ámbito de comparación. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria sobre los proyectos llevados a cabo en varias regiones para combatir la segregación profesional y, más concretamente, los estereotipos de género en la educación, la formación y la orientación profesional. Recuerda que la Ley de 28 de julio de 2011 destinada a garantizar la presencia de al menos un tercio de personas de cada sexo en los consejos de administración de las empresas públicas autónomas, la Lotería Nacional y las empresas privadas que cotizan en bolsa entró en vigor en enero de 2012 para la Lotería Nacional y las empresas públicas autónomas, y en 2017 y 2019, respectivamente, para las grandes y pequeñas y medianas empresas que cotizan en bolsa. Según la tercera evaluación de esta ley, realizada en 2019 por el Instituto para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (IEFH) y citada por el Gobierno, de 2008 a 2017 la proporción de mujeres que había en los consejos de administración de todas las empresas examinadas pasó del 8,2 por ciento al 26,8 por ciento. En 2017, el 66,1 por ciento de estas empresas alcanzaron la representación de un tercio de mujeres prevista por la Ley. En cuanto a la administración federal, si bien el Gobierno afirma que cumple el objetivo legal (definido por un Real Decreto de 2012), ya que el 35,8 por ciento de los representantes eran mujeres en 2021, la Comisión observa que en un estudio del IEFH que abarca el periodo 2012-2017 se indica que Bélgica ocupó el último lugar de los 28 Estados miembros de la Unión Europea en 2017, con un 18,6 por ciento de las mujeres en los dos niveles más altos (N y N-1, es decir, los puestos de presidentes y presidentas de comités directivos y de directores y directoras generales), mientras que el porcentaje de la Unión Europea fue del 41,7 por ciento. Asimismo, la Comisión toma nota de que, en su «Informe sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres en Bélgica», publicado en 2021, el IEFH recomienda «atacar de raíz la segregación» combatiendo los estereotipos de género desde la primera infancia, y en cuanto a la formación, la orientación profesional y el acceso al empleo, no solo animando a las jóvenes a optar por estudios que han sido siempre «masculinos», sino también revalorizando las especializaciones consideradas «femeninas» y facilitando el acceso a los varones. El IEFH constata también que la base de comparación para trabajos de igual valor es eludida por la Ley de 22 de abril de 2012 relativa a la brecha salarial ya que, al centrarse en las clasificaciones de las funciones, la labor de comparación se realiza a nivel de subsectores (comisiones paritarias) y, en la práctica, esta base de comparación se reduce a una misma empresa, tomando como referencia el mismo cargo, la misma antigüedad, etc. La Comisión observa que el IEFH pide que se desarrolle un instrumento que permita comparar entre trabajos de igual valor, incluso de unos sectores a otros. La ampliación de la base de comparación para el trabajo de igual valor es, en su opinión, un paso necesario para poder confiar en que

algún día se eliminen por completo las diferencias salariales entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. A este respecto, la Comisión recuerda que, habida cuenta de la persistencia de la segregación profesional por razón de sexo en el empleo, es indispensable realizar comparaciones con un ámbito suficientemente amplio para garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Se remite al análisis que expone sobre el asunto en los párrafos 697 y siguientes de su [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#). **La Comisión alienta al Gobierno a tomar medidas para velar por que se utilice un amplio ámbito de comparación al aplicar el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Le pide que siga proporcionando información sobre la evolución de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres y acerca de toda medida dirigida a reducirla, y en particular sobre la manera de abordar la cuestión de la segregación profesional entre hombres y mujeres.**

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

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1977)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones conjuntas presentadas el 1.º de septiembre de 2022 por la Central General de Sindicatos Liberales de Bélgica (CGSLB), la Confederación de Sindicatos Cristianos (CSC) y la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB).

Artículo 1, párrafo 1, a) del Convenio. Discriminación por motivo de sexo y/o de género. Embarazo y maternidad. La Comisión toma nota con **interés** de la aprobación, el 4 de febrero de 2020, de la Ley por la que se modifica la Ley de 10 de mayo de 2007 contra la Discriminación entre Mujeres y Hombres, por la que se amplía la prohibición de la discriminación a nuevos criterios protegidos, a saber, la paternidad, la comaternidad, la lactancia, la adopción, la procreación medicamente asistida y las características sexuales; el objetivo es, entre otros, dar mayor visibilidad a las situaciones relacionadas con la maternidad o el deseo de maternidad. Asimismo, la Comisión saluda la publicación de un folleto para informar a los progenitores que trabajan y las trabajadoras embarazadas de sus derechos y del apoyo que pueden recibir del Instituto para la Igualdad de Mujeres y Hombres (IEFH) y de la Inspección del Trabajo (Dirección de Supervisión de las Leyes Sociales), y toma nota de las numerosas decisiones judiciales pronunciadas a raíz de denuncias presentadas por el IEFH o en colaboración con esta institución (otras se han resuelto mediante un acuerdo amistoso). A este respecto, la Comisión señala 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 elevado número de denuncias relativas a casos de discriminación en el empleo basada en el embarazo y la maternidad (CEDAW/C/BEL/CO/8, 31 de octubre de 2022, párrafo 43). Señala que en 2020, el 36 por ciento de las 350 quejas relativas a la situación laboral recibidas por el IEFH se referían a actos de discriminación relacionados con el embarazo y la maternidad. Como señala el IEFH en su informe de actividades para 2020, los casos de discriminación y desigualdad de trato motivados por el embarazo, la maternidad o el deseo de tener un hijo siguen constituyendo un problema considerable en la sociedad belga, constatación que corroboran la CGSLB, la CSC y la FGTB en sus observaciones. **La Comisión pide al Gobierno que siga prestando su apoyo y tomando iniciativas concretas para prevenir y eliminar la discriminación basada en el embarazo, la maternidad o el deseo de tener un hijo, en particular reforzando los controles de la inspección del trabajo y llevando a cabo actividades de información y sensibilización entre los trabajadores y las trabajadoras, los empleadores, sus organizaciones respectivas y el público en general. Asimismo, solicita al Gobierno que siga proporcionando información sobre los casos de discriminación en el empleo y la ocupación tratados por el IEFH, la Inspección del Trabajo y los tribunales, así como acerca del resultado de los procedimientos judiciales entablados al respecto, indicando las sanciones impuestas y las indemnizaciones concedidas.**

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

Bosnia y Herzegovina

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1993)

Comentario anterior

Artículos 1, b) y 2, párrafo 2, a) del Convenio. Trabajo de igual valor. Legislación. La Comisión recuerda que las definiciones de «trabajo de igual valor», tanto en el artículo 77, 1) de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina (FBiH), como en el artículo 120, 2) y 3), de la Ley de Trabajo de la República Srpska, limitan el concepto de «trabajo de igual valor» al mismo nivel de los diferentes factores de evaluación enumerados, como las calificaciones, la capacidad de trabajo y la responsabilidad, el trabajo físico e intelectual, las aptitudes técnicas, las condiciones de trabajo y los resultados del trabajo. La Comisión **lament**a tomar nota de que la definición de «trabajo de igual valor» que figura en el artículo 89 de la Ley del Trabajo del Distrito Brčko núm. 34/19, que entró en vigor el 1.º de enero de 2020, tiene una redacción similar a la de la Ley de Trabajo de la República Srpska, por lo que es demasiado restrictiva para dar pleno efecto al principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual *valor* establecido en el Convenio. La Comisión destaca una vez más que el concepto de «trabajo de igual *valor*» debe permitir un amplio ámbito de comparación. Si bien factores como las calificaciones, la responsabilidad, el esfuerzo y las condiciones de trabajo son claramente pertinentes para determinar el valor de los trabajos, al examinar dos trabajos, el valor no tiene por qué ser idéntico respecto de cada uno de los factores: la determinación del valor ha de contemplar el valor global del trabajo cuando se tienen en cuenta todos los factores. A este respecto, la Comisión desea señalar que, a los efectos del Convenio, el valor relativo de los empleos que tienen diferente contenido debe determinarse mediante una evaluación objetiva de los empleos sobre la base del trabajo realizado y es diferente de la evaluación del desempeño, que tiene por objeto evaluar el desempeño de un trabajador en la realización de sus tareas. La evaluación objetiva de los empleos se refiere, por tanto, a la evaluación de los empleos y no a la de un trabajador. Por consiguiente, la Comisión subraya que factores tales como la «capacidad de trabajo» y los «resultados del trabajo», se refieren a la evaluación del desempeño de un trabajador y no a la evaluación objetiva de los empleos (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafos 673, 677 y 696). **La Comisión pide al Gobierno que adopte, en un futuro próximo, las medidas necesarias para enmendar las disposiciones relativas a la definición de «trabajo de igual valor» en la Ley del Trabajo de la FBiH, en la Ley de Trabajo de la República Srpska y en la Ley del Trabajo del Distrito Brčko, a fin de garantizar que la legislación: i) establezca una definición de «trabajo de igual valor» que se base en criterios objetivos, y ii) aborde las situaciones en las que los hombres y las mujeres realizan un trabajo diferente que requiere diferentes calificaciones y aptitudes técnicas, niveles de responsabilidad y esfuerzos y con diferentes condiciones de trabajo, pero que es de igual valor en general. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre toda iniciativa que se tome para enmendar la legislación laboral a tal fin.**

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

Brasil

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1957)

Comentario anterior: [solicitud directa](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de: i) la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), recibidas el 2 de septiembre de 2022, y ii) la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Nacional de la Industria (CNI), recibidas el 30 de agosto de 2022. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios al respecto de las observaciones de la CUT.**

Artículos 1 a 4 del Convenio. Evaluar y abordar la brecha de remuneración por motivo de género y sus causas subyacentes. La Comisión toma nota de que, según el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), la brecha de remuneración por motivo de género disminuyó ligeramente desde 2017,

pero sigue siendo alta, estimándose que en 2019 era de un 22,3 por ciento (frente al 22,5 por ciento de 2017). La remuneración de las mujeres fue sistemáticamente inferior a la de los hombres en todas las categorías profesionales, excepto en la de miembro de las fuerzas armadas, y, en 2019, la brecha de remuneración entre hombres y mujeres llegó a ser del 38,1 por ciento en los puestos directivos. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se están realizando esfuerzos en lo que respecta a los puestos superiores, donde las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres continúan siendo muy grandes. Además, las mujeres siguen teniendo dificultades para acceder a dichos puestos. A este respecto, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CNI y la OIE indican que, en los últimos años, las políticas públicas combinadas con los esfuerzos del sector privado han dado lugar a un aumento de la participación de las mujeres en la economía formal, más concretamente en los puestos y sectores económicos con mayor remuneración, dejando así el trabajo informal caracterizado por una baja remuneración. La Comisión toma nota de esta información, pero lamenta que el Gobierno no haya facilitado información sobre las medidas concretas elaboradas y aplicadas para hacer frente a la persistente brecha de remuneración por motivo de género. **La Comisión pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos para hacer frente a la brecha de remuneración por motivo de género y a sus causas subyacentes, entre otras cosas, mejorando el acceso de las mujeres a puestos de trabajo con perspectivas de carrera y mayor remuneración. También pide al Gobierno que proporcione información sobre: i) el contenido de las medidas proactivas adoptadas y aplicadas a tal fin y sus resultados, y ii) los niveles de remuneración en los distintos sectores económicos, desglosados por sexo y categoría profesional para que la Comisión pueda evaluar los progresos realizados.**

Artículos 1, b) y 2, párrafo 2, a). Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Legislación. La Comisión toma nota de que el artículo 461 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), en su tenor enmendado por la Ley núm. 13.467 de 2017, garantiza el derecho a la igualdad de remuneración, sin discriminación por razón de sexo, etnia, nacionalidad o edad, a los trabajadores «que desempeñen las mismas funciones, por todo trabajo de igual valor, prestado al mismo empleador, en el mismo establecimiento comercial». El artículo 46, 1) define además el «trabajo de igual valor» como el trabajo «realizado con la misma productividad y perfección técnica por personas que trabajan para el mismo empleador con una diferencia de años de servicio no superior a cuatro años y con una diferencia de duración en el puesto no superior a dos años». La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno señala que el artículo 8 del Decreto núm. 9.571, de 21 de noviembre de 2018, por el que se establecen las directrices nacionales sobre las empresas y los derechos humanos, dispone que las empresas deben abordar la discriminación y «garantizar la igualdad de remuneración y de prestaciones para puestos y funciones con atribuciones similares, independientemente del género». El Gobierno añade que, en 2018, el Ministerio de Trabajo publicó un «Cuaderno de preguntas y respuestas sobre la discriminación en el trabajo» en el que se pone como ejemplo de discriminación directa el pago de un salario inferior a las mujeres «cuando las funciones son idénticas y el servicio se presta para el mismo empleador en el mismo establecimiento». En este contexto, la Comisión desea señalar a la atención del Gobierno el hecho de que las disposiciones que figuran en su legislación nacional son más estrictas que el principio establecido por el Convenio. El concepto de «trabajo de igual valor» no solo engloba el mismo trabajo, o un trabajo en la misma ocupación o actividad, realizados por hombres y mujeres bajo las mismas condiciones y especificaciones, sino que también permite la comparación de los trabajos que son de naturaleza absolutamente diferente, pero que, sin embargo, son de igual valor. Además, la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor no se limita a la comparación entre los trabajos de hombres y mujeres que trabajan en el mismo establecimiento o para el mismo empleador. Permite realizar una comparación mucho más amplia entre trabajos realizados por hombres y mujeres en diferentes lugares o empresas, o para diferentes empleadores. La Comisión también subraya que, si bien factores como las calificaciones, la responsabilidad, el esfuerzo y las condiciones de trabajo son claramente pertinentes para determinar el valor de un trabajo, cuando se comparan dos trabajos es importante tener en cuenta que el valor no tiene por qué ser idéntico respecto de cada uno de los factores:

la determinación del valor ha de contemplar el valor global del trabajo cuando se tienen en cuenta todos los factores objetivos. A este respecto, desea señalar que, a efectos del Convenio, el valor relativo de los empleos que tienen diferente contenido tiene que determinarse a través de la evaluación objetiva de los empleos sobre la base del trabajo realizado y es diferente de la evaluación del desempeño, que tiene por objeto evaluar el desempeño de un trabajador en la realización de sus tareas. Por lo tanto, la evaluación objetiva del empleo tiene por objeto la evaluación del trabajo y no del trabajador. Por consiguiente, la Comisión subraya que factores como la «productividad» y la «perfección técnica» se refieren a la evaluación del desempeño del trabajador individual y no a la evaluación objetiva del empleo (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafos 673-679 y 695-709). **La Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para enmendar la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), a fin de dar plena expresión legislativa al principio del Convenio e incluir la definición de «trabajo de igual valor» sobre la base de criterios objetivos, tales como las competencias y las calificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo. Pide al Gobierno que proporcione información sobre todas las medidas adoptadas a este respecto y sus resultados.**

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

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1965)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones del Sindicato de los Empleados de Banco de Brasilia (Bancários/DF), la Federación Nacional de las Asociaciones del Personal de la Caixa Econômica Federal (FENAE), y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), recibidas el 1.º de septiembre de 2022. También toma nota de las observaciones de la CUT, recibidas el 2 de septiembre. **La Comisión pide al Gobierno que presente sus comentarios al respecto.**

Artículo 1, párrafo 1, a) del Convenio. Discriminación por motivo de sexo. Acoso sexual. La Comisión toma nota de que el Bancários/DF, la FENAE y la CUT expresan su preocupación por los numerosos casos de acoso sexual en el trabajo en los sectores financiero, bancario y judicial. Destacan que: 1) las mujeres sufren tres veces más acoso sexual que los hombres en el lugar de trabajo, y el 97 por ciento de las víctimas no denuncian esta situación; 2) los datos del Tribunal Superior del Trabajo muestran que, entre enero de 2015 y enero de 2021, aproximadamente 26 000 personas presentaron demandas por acoso sexual en el trabajo; 3) en lo que respecta a la Administración Pública Federal, durante el primer semestre de 2022 se presentaron 903 denuncias de acoso sexual o moral a través del Sistema de Ombudsman Digital, lo que representa un aumento del 88,5 por ciento en comparación con los primeros seis meses de 2021, y 4) una encuesta de la Contraloría General de la Unión puso de relieve que en la Administración Pública Federal solo un tercio de los casos de acoso sexual terminan en una sanción. En su opinión, los casos de acoso sexual en el trabajo se caracterizan por las dificultades de las víctimas para acceder a la justicia, los largos retrasos y las sanciones inadecuadas. La Comisión toma nota con **preocupación** de estas alegaciones. **Pide al Gobierno que proporcione sus comentarios al respecto.**

La Comisión toma nota de que, en relación con sus comentarios anteriores, el Gobierno indica que el artículo 216-A del Código Penal, modificado por la Ley núm. 10.224 de 2001, tipifica como delito el acoso sexual y establece penas de prisión de hasta dos años. La Comisión recuerda que las disposiciones de derecho penal no son del todo adecuadas en los casos de acoso sexual porque, entre otras cosas, no siempre prevén una reparación para la víctima y es muy poco probable que cubran todas las conductas que constituyen acoso sexual. **Considerando la necesidad de tener en cuenta las especificidades del acoso sexual en el empleo y la ocupación y la amplia gama de comportamientos que abarca, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para incluir en la legislación laboral o en toda otra legislación que sea aplicable a las relaciones laborales una definición clara y la prohibición tanto del acoso sexual *quid pro quo* como del acoso sexual en un entorno hostil, incluso por parte de los compañeros de trabajo, así como medidas preventivas, mecanismos de reparación y sanciones adecuadas.**

La Comisión toma nota con **interés** la adopción de la Ley núm. 14.457, de 21 de septiembre de 2022, por la que se aplica el Programa «*Emprega + Mulheres e Jovens*», que prevé que las empresas con más de 20 empleados deben adoptar medidas específicas para prevenir y abordar el acoso sexual y otras formas de violencia en el trabajo (artículo 23). Sin embargo, observa que el proyecto de ley sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres en el empleo (PLS núm. 136/2011), que incluía el acoso moral, físico, psicológico y sexual como forma de discriminación contra las mujeres, ha sido dejado de lado. También toma nota de que, en el informe nacional de 2021 sobre el Comité de Derechos Humanos (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas), el Gobierno reconoce que la violencia contra las mujeres es uno de los principales retos a los que se enfrenta actualmente (CCPR/C/BRA/3, 25 de agosto de 2021, párrafo 60). **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre: i) la implementación del Programa «Emprega + Mulheres e Jovens» en lo que respecta a las medidas adoptadas por las empresas para prevenir y abordar el acoso sexual en el trabajo; ii) cualquier otra medida práctica adoptada, tanto en el sector público como en el privado, incluida la sensibilización de los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, y iii) el número de denuncias o casos de acoso sexual abordados por las autoridades competentes, incluidas las sanciones impuestas y las reparaciones concedidas.**

Artículos 2, 3 y 5. Igualdad de oportunidades y de trato sin distinción de raza, color o ascendencia nacional. Personas afrodescendientes. La Comisión toma nota de que, según la Encuesta Nacional de Hogares (PNAD), realizada por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE) entre 2012 y 2018, los ingresos medios de la población negra equivalen a solo el 60 por ciento de los percibidos por la población blanca, y esta proporción se ha mantenido prácticamente sin cambios desde 2012 (IBGE, cuarto trimestre, 2012-2018). Además, según la información estadística proporcionada por el Gobierno en su informe al Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la tasa de alfabetización de la población negra sigue siendo más baja que la del resto de la población (91,1 por ciento en 2019, frente al 96,4 por ciento del resto de la población). Solo el 2,8 por ciento de la población negra ocupaba puestos de toma de decisiones en 2019, frente al 7,1 por ciento del resto de la población, y los trabajadores negros se concentraban más en la economía informal (CEDAW/C/BRA/8-9, 17 de marzo de 2022, párrafo 87; y anexo al informe del CEDAW). La Comisión recuerda que se han aprobado varias leyes para introducir cuotas de empleo en la administración pública y en las empresas públicas a nivel federal para la población negra (Ley núm. 12.990/2014), y aumentar su acceso a las universidades federales (Ley núm. 12.711/2012). El Gobierno indica que se han adoptado o están pendientes de adopción otras medidas especiales de asistencia, a saber: 1) el Decreto núm. 9.427, de 28 de junio de 2018, que prevé la reserva del 30 por ciento de las vacantes de pasantías en la administración pública federal para la población negra; 2) el proyecto de ley núm. 067, de 2021, para introducir en los contratos celebrados por las autoridades públicas requisitos relativos a las cuotas de empleo para la población negra, y 3) el proyecto de ley núm. 33, de 2016, para modificar la Constitución Federal con el fin de establecer un fondo de promoción de la igualdad racial para promover la igualdad de oportunidades y la inclusión social de la población negra, incluso en la educación y la formación profesional. La Comisión también toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con: 1) la adopción del Decreto núm. 10.933/22, de 10 de enero de 2022, por el que se promulga la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y las Formas Conexas de Intolerancia, que ahora tiene rango constitucional, y 2) los debates en curso para llevar a cabo una campaña nacional de promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres negras en el mercado laboral. Sin embargo, la Comisión también toma nota de que el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos expresó su preocupación específica por el racismo, la discriminación y la violencia estructurales a los que se enfrentan los afrodescendientes en el Brasil y pidió reformas urgentes de las leyes, las instituciones y las políticas para superar esa situación (Nota informativa para la prensa sobre el Brasil, 24 de noviembre de 2020). Además, en el informe sobre el Examen Periódico Universal, se indica que el equipo de las Naciones Unidas en el país insistió en la importancia de adoptar políticas amplias para hacer frente al racismo y la discriminación agravada e informó de que el 70,8 por ciento de

los niños y niñas en edad de escolarización que estaban sin escolarizar eran negros (A/HRC/WG.6/41/BRA/2, 25 de agosto de 2022, párrafos 8 y 43). La Comisión observa además que, en su informe de 2021 sobre la situación de los derechos humanos en el Brasil, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) destacó que los afrodescendientes siguen siendo discriminados en su acceso a la educación, al mercado laboral formal y a los puestos de dirección en el sector privado (párrafos 20 y 21). Si bien saluda las medidas aplicadas por el Gobierno para mejorar la igualdad de oportunidades y de trato en la educación y el empleo para los afrodescendientes, en particular mediante acciones afirmativas, la Comisión observa con **preocupación** que, hasta ahora, esas medidas parecen haber dado pocos resultados tangibles. **La Comisión insta al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para adoptar y aplicar medidas tanto legales como prácticas con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato de los afrodescendientes en el empleo y la ocupación, incluso mediante actividades de sensibilización pública para hacer frente a la discriminación racial y promover la tolerancia. También pide al Gobierno que proporcione información sobre: i) cualquier evaluación realizada de los avances logrados hasta la fecha en el tratamiento de la situación de los afrodescendientes en el empleo y la ocupación, incluidos los resultados obtenidos mediante el sistema de cuotas; ii) las medidas adoptadas en la legislación y en la práctica para mejorar el acceso de los afrodescendientes a la educación, la formación profesional y las oportunidades de empleo, en particular en la economía formal y en los puestos de decisión, y los resultados alcanzados, y iii) la participación de los afrodescendientes en la educación, la formación, y el empleo y la ocupación, desglosada por sexo, y los efectos combinados del sexo y la etnia en la distribución y la participación de los trabajadores en las distintas ocupaciones y sectores económicos, incluso en sus tasas de remuneración.**

Observación general de 2018. La Comisión desea señalar a la atención del Gobierno su [Observación general sobre discriminación basada en la raza, el color y la ascendencia nacional](#), adoptada en 2018.

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

Bulgaria

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) (ratificación: 2006)

[Comentario anterior](#)

Artículo 3 del Convenio. Política nacional. La Comisión recuerda que una serie de medidas encaminadas a facilitar la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares previstas en el Código del Trabajo y en el Código de la Administración Pública solo están disponibles para las mujeres. En relación con esto, recuerda asimismo que el Gobierno había indicado anteriormente que los artículos 140, 310 y 312 del Código del Trabajo deberían enmendarse para ponerse a disposición tanto de los padres como de las madres. Por consiguiente, **lamenta** que el Gobierno, en su memoria, parezca haber cambiado de opinión, al señalar que la prohibición del trabajo nocturno prevista en el artículo 140 es una «expresión de la protección especial de las madres establecida en el artículo 47, párrafo 2, de la Constitución», y que «por consiguiente, la prohibición está vinculada con los principios jurídicos establecidos y con la garantía de los derechos de la madre, que forma parte de la legislación general». La Comisión toma nota asimismo de que el Gobierno declara que «en virtud del artículo 313 del Código del Trabajo, el padre puede gozar de los derechos de la madre consagrados en los artículos 310 y 312 del Código del Trabajo cuando la madre no pueda gozar de ellos», inclusive «en las situaciones en las que la madre no puede ejercer objetivamente estos derechos (por ejemplo, por motivo de enfermedad), y en los casos en que ello afectaría a su desarrollo profesional», y que «la ley concede discreción a los padres para determinar ellos mismos cuál de ellos debería beneficiarse de los derechos consagrados en los artículos 310 y 312 del Código del Trabajo». La Comisión toma nota por último de que el Gobierno declara que «la legislación búlgara otorga igualdad de derechos a los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares, de conformidad con los principios jurídicos generales». La Comisión

recuerda que el Convenio tiene el doble objetivo de establecer igualdad de oportunidades y de trato en la vida profesional entre los hombres y las mujeres con responsabilidades familiares, por una parte, y entre los trabajadores de uno y otro sexo con dichas responsabilidades y los demás trabajadores sobre los que estas no recaen ([Estudio General de 1993 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares](#), párrafo 25). La Comisión señala a la atención del Gobierno el hecho de que la principal responsabilidad de los cuidados familiares y del hogar recae en las mujeres, reforzando así las actitudes estereotipadas relativas a las funciones que corresponde desempeñar a los hombres y a las mujeres, así como la desigualdad de género existente, está en contra de los objetivos del Convenio. Por consiguiente, la Comisión considera que las medidas adoptadas en favor de los trabajadores con responsabilidades familiares deberían estar igualmente disponibles para los hombres y para las mujeres. **Por consiguiente, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que, con la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, adopte medidas para revisar y enmendar la legislación a fin de garantizar que las medidas que aplican el Convenio estén disponibles para los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares en pie de igualdad, y que proporcione información sobre todo progreso realizado a este respecto.**

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

Burundi

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1993)

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, 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.

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

Camerún

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1970)

Comentario anterior

Artículos 1, b) y 2, párrafo 2, a) del Convenio. Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Legislación. La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, tuvo en cuenta su solicitud «durante la negociación de los textos que están siendo validados». **Habida cuenta de sus solicitudes anteriores reiteradas, la Comisión confía en que el Código del Trabajo (artículo 61) se modifique en un futuro cercano, a fin de incluir en el mismo el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y pide al Gobierno que le proporcione información sobre todo progreso realizado a este respecto.**

Artículo 2, párrafo 2, c), y artículo 4. Convenios colectivos. Colaboración con los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, en el marco de la negociación y la elaboración de convenios colectivos, el representante del Gobierno en las comisiones en cuestión vela por la eliminación sistemática de las disposiciones discriminatorias o contrarias a los textos ratificados. En lo tocante a la promoción de la aplicación del principio del Convenio ante las organizaciones de trabajadores y de empleadores durante el proceso de fijación de los salarios, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que actualmente está reflexionando sobre esta cuestión, y que le comunicará los resultados de dicha reflexión. **La Comisión pide al Gobierno: i) que redoble sus esfuerzos de colaboración con los interlocutores sociales para garantizar que los convenios colectivos, incluido el de la Compañía de Ferrocarriles del Camerún (CAMRAIL) mencionado en su comentario anterior, no contengan disposiciones discriminatorias por motivo de sexo, en particular en materia de remuneración, y ii) que proporcione extractos de los convenios colectivos que reflejan el principio consagrado por el Convenio. Pide asimismo al Gobierno que comunique información sobre toda medida proactiva y de seguimiento adoptadas con miras a dar efecto al principio de igualdad de remuneración en el contexto de la negociación de los convenios colectivos, por ejemplo, en la redacción de una cláusula tipo sobre 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.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1988)

Comentario anterior

Artículo 1, párrafo 1, a), y artículos 2 y 3, b) del Convenio. Definición y prohibición de la discriminación. Legislación. Política nacional de igualdad. En lo que respecta a la ausencia de disposiciones en la legislación del trabajo que definan y prohíban expresamente toda forma de discriminación basada como mínimo en todos los motivos enumerados en el Convenio, en todos los aspectos del empleo y la

ocupación, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que: 1) ha adoptado medidas legislativas, reglamentarias y convencionales que prohíben todas las formas de discriminación, y 2) adopta de manera recurrente medidas para combatir la discriminación vinculada, por ejemplo, con el estado serológico respecto del VIH en las empresas, en colaboración con los comités de higiene y de seguridad. Sin embargo, la Comisión **lamenta** tomar nota de que, a pesar de las reiteradas solicitudes, no se ha adoptado ninguna medida para definir y prohibir toda forma de discriminación por motivos de raza, color, sexo, opinión política, religión, ascendencia nacional y origen social en todas las etapas del empleo y la ocupación en la legislación del trabajo. En lo referente a la política nacional de igualdad, la Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere de nuevo a la política nacional de género. **Por consiguiente, la Comisión insta nuevamente al Gobierno a que adopte, en colaboración con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las medidas necesarias para: i) introducir en la legislación del trabajo, en particular en el Código del Trabajo, disposiciones que definan y prohíban expresamente la discriminación directa e indirecta basada, como mínimo, en todos los motivos enumerados en el Convenio en el empleo y la ocupación, inclusive en el proceso de contratación, y ii) elaborar y aplicar una política nacional de igualdad global que comprenda en particular planes o programas de acción y medidas concretas para promover de manera efectiva la igualdad de oportunidades y de trato independientemente de la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social. La Comisión pide al Gobierno que comunique información detallada sobre toda medida adoptada en este sentido, y que transmita una copia de los textos pertinentes adoptados en la materia, incluida toda política de género revisada. En ausencia de una respuesta del Gobierno, la Comisión le pide nuevamente que proporcione información sobre la aplicación en la práctica del artículo 242 del Código Penal, que castiga la denegación del acceso al empleo por motivos de raza, religión, sexo o estado de salud, en particular el número de quejas presentadas sobre esta base, y que especifique las autoridades encargadas del control de la aplicación de esta disposición (inspectores del trabajo u otras).**

Artículo 1, párrafo 1, a), y artículo 3, c). *Discriminación basada en el sexo. Legislación. Tomando nota de que el Gobierno reitera su compromiso de poner todos los textos legislativos, reglamentarios y los textos derivados de acuerdos en consonancia con las disposiciones del Convenio, la Comisión lo insta una vez más a que adopte medidas concretas para: i) derogar las disposiciones del artículo 223 del Código Civil y del artículo 74, 2) de la Ordenanza núm. 81-02, que otorgan al marido el derecho a oponerse a que su mujer ejerza una profesión aparte de la suya, y ii) de forma más general, eliminar de la legislación nacional toda disposición que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de trato de las mujeres en materia de empleo y ocupación. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre toda medida adoptada en este sentido y sobre los progresos de la reforma del Código Civil a la que el Gobierno se refería en una memoria anterior.*

Artículo 5. *Medidas especiales de protección. Restricciones en relación con el empleo de mujeres.* La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, ha tomado nota de la solicitud de la Comisión de reexaminar el Decreto núm. 16/MLTS, de 27 de mayo de 1969, que establece una lista de trabajos prohibidos para las mujeres. **En ausencia de cambio en este sentido, la Comisión reitera su solicitud y pide al Gobierno que adopte medidas para reexaminar el Decreto núm. 16/MLTS de 1969.**

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)

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, 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 comunique 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. Precisó 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.

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

China

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 2006)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022 y el 7 de octubre de 2022. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione su respuesta a este respecto.**

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión, mayo-junio de 2022)

La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en la Comisión de la Conferencia sobre la Aplicación de Normas (la Comisión de la Conferencia), en junio de 2022, en relación con la aplicación del Convenio. La Comisión de la Conferencia lamentó el uso de todas las medidas represivas contra el pueblo uigur, que tiene un efecto discriminatorio en sus oportunidades de empleo y en el trato que reciben como minoría religiosa y étnica en China, además de otras violaciones de sus derechos fundamentales. La Comisión también expresó su profunda preocupación por los esfuerzos del Gobierno para imponer responsabilidades relativas a la «desradicalización» a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Comisión de la Conferencia instó al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, a:

- cesar inmediatamente cualquier práctica discriminatoria contra la población uigur y cualquier otro grupo étnico minoritario, incluidos el internamiento o el encarcelamiento por motivos étnicos y religiosos con fines de desradicalización;
- cesar inmediatamente el acoso racial al pueblo uigur, en particular las conductas físicas, verbales o no verbales o de otra índole basadas en su etnia y religión, que atentan contra su dignidad y crean un entorno de trabajo intimidatorio, hostil o humillante;

- adoptar políticas nacionales y regionales con vistas a eliminar toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, en particular con respecto a la población uigur;
- derogar las disposiciones del Reglamento de la Región Autónoma Uigur de Xinjiang (Xinjiang), y cualesquiera otras leyes, reglamentos o políticas que impongan a las empresas y los sindicatos obligaciones de desradicalización que les impidan desempeñar sus respectivos papeles en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación sin discriminación;
- modificar las políticas nacionales y regionales con vistas a garantizar que las actividades de orientación y formación profesionales y los servicios de colocación sirvan para ayudar a las minorías étnicas y religiosas a desarrollar y utilizar sus capacidades para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus propias aspiraciones;
- modificar las disposiciones reglamentarias nacionales y regionales con el fin de reorientar el mandato de los centros de formación educativa y profesional para que estos dejen de lado la reeducación política basada en la detención administrativa;
- adaptar plenamente al Convenio el marco jurídico existente sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo y garantizar que las víctimas de acoso sexual tengan un acceso efectivo a los mecanismos judiciales y recursos legales, y
- enmendar la Ley del Trabajo y la Ley de Promoción del Empleo para que esta legislación se ajuste plenamente al Convenio.

La Comisión de la Conferencia recomendó que el Gobierno aceptara una misión de asesoramiento técnico de la OIT para que la Organización pudiera evaluar la situación con el apoyo de la CSI y la Organización Internacional de Empleadores (OIE). La Comisión de la Conferencia pidió al Gobierno que presentara una memoria a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, con información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

En su declaración final ante la Comisión de la Conferencia y en su memoria, el Gobierno consideró que las conclusiones de la Comisión eran infundadas y parciales, y rechazó firmemente las acusaciones de represión de los uigures que figuraban en las conclusiones por considerarlas falsas, así como la existencia de discriminación y acoso a los uigures por considerarlas infundadas.

Pese a que el Gobierno ha señalado que considerará con suma atención algunos de los comentarios formulados en la Comisión de la Conferencia y saluda las consultas técnicas para facilitar una mayor comprensión de la aplicación real del Convenio en China, no ha confirmado su aceptación de una misión de asesoramiento técnico de la OIT para que esta pueda evaluar la situación con el apoyo de la CSI y la OIE. La Comisión toma nota de que el Gobierno solicitó a la Oficina que celebrara debates técnicos sobre la aplicación del Convenio antes de finales de 2022. A este respecto, se ha establecido un calendario de trabajo cuya primera reunión se celebró en noviembre.

Artículo 1, párrafo 1, a), y artículos 2 y 3 del Convenio. Definición y prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación. Motivos de discriminación prohibidos. Política nacional de igualdad. Legislación. La Comisión toma nota de que, en su declaración escrita a la Comisión de la Conferencia, el Gobierno afirma que las leyes, los reglamentos y las prácticas de China están plenamente en consonancia con los principios del Convenio y que los reglamentos administrativos a nivel subnacional, la normativa departamental y los documentos normativos de Xinjiang están todos en consonancia con los principios de las leyes nacionales y se ajustan a los principios y requisitos del Convenio. Con respecto a la formación profesional, indica que la Ley del Trabajo (artículo 3) garantiza a los trabajadores la igualdad de derechos a la formación en competencias profesionales, mientras que la Ley de Formación Profesional revisada (2022) establece que los ciudadanos tienen derecho a recibir formación profesional con arreglo a la ley (artículo 5); que el Estado practica un sistema por el que se imparte la necesaria formación profesional a

los trabajadores antes de ser contratados o asignados (artículo 11); y que el Estado apoya el desarrollo de la formación profesional en las regiones donde había antiguos enclaves revolucionarios, las zonas de minorías étnicas, las zonas remotas y las zonas subdesarrolladas, garantizando la igualdad de derechos para las mujeres (artículo 10). En cuanto a otros aspectos del acceso al empleo, el Gobierno explica que el Reglamento sobre servicios de empleo y gestión del empleo en China garantiza a los trabajadores la igualdad de derechos en el empleo de acuerdo con la ley (artículo 4); que los anuncios de contratación de las unidades empleadoras deben evitar el lenguaje discriminatorio (artículo 20); y que las agencias de servicios públicos de empleo tienen prohibido publicar información sobre el empleo con contenido discriminatorio (artículo 58).

La Comisión recuerda que las disposiciones legales que prevén la igualdad de oportunidades, pese a su importancia, no han resultado en general suficientes para atajar casos concretos de discriminación en el empleo y la ocupación. También es necesario un marco legislativo más detallado. La Comisión reitera sus observaciones anteriores en el sentido de que es necesaria una legislación exhaustiva que contenga disposiciones explícitas que definan y prohíban la discriminación directa e indirecta al menos por todos los motivos establecidos en el Convenio, y en todos los aspectos del empleo y la ocupación, tal como se establece en el *artículo 1, 3)* del Convenio, a fin de garantizar la plena aplicación del Convenio.

Por lo tanto, la Comisión insta una vez más al Gobierno que incluya una definición clara y completa de la discriminación (tanto directa como indirecta) en su legislación laboral. Con respecto a la formación profesional, pide al Gobierno que aclare cómo se garantiza el cumplimiento de las disposiciones sobre igualdad de derechos de la Ley del Trabajo, de 1994, y de la Ley de Formación Profesional revisada (2022). Con respecto a las disposiciones legales antidiscriminatorias en vigor, la Comisión también pide al Gobierno que confirme que la Ley de Promoción del Empleo de 2007 prohíbe la discriminación por motivos de color, ascendencia nacional, origen social y opinión política, incluso si dichos motivos no se mencionan explícitamente, y que proporcione interpretaciones o decisiones judiciales a tal efecto.

Artículo 1, párrafo 1, a), y artículos 3 y 4. Actividades perjudiciales para la seguridad del Estado. Alegaciones de discriminación por motivos de raza, religión, ascendencia nacional y origen social que afectan a las minorías étnicas y religiosas en Xinjiang. En relación con sus comentarios anteriores y con las conclusiones y la grave preocupación expresada por la Comisión de la Conferencia, la Comisión toma nota del llamamiento del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), el 24 de noviembre de 2022, a China para que investigue a la mayor brevedad todas las alegaciones de violaciones de los derechos humanos en Xinjiang; para que libere inmediatamente a todas las personas privadas de libertad de forma arbitraria en Xinjiang, ya sea en centros de educación y formación profesional o en otros centros de detención, y para que proporcione a los familiares de las personas detenidas o desaparecidas información detallada sobre su situación y bienestar. A este respecto, y siendo consciente del fuerte rechazo que estas alegaciones concitan en el Gobierno, la Comisión toma nota de que la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos constató, en agosto de 2022, que cabe concluir la existencia de un sistema recurrente de detención arbitraria a gran escala en los centros de educación y formación profesional, como mínimo durante los años 2017 a 2019, que afectó a una proporción significativa de la comunidad uigur y de otra minoría étnica predominantemente musulmana en Xinjiang (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUR), *Assessment of human rights concerns in the Xinjiang Uyghur Autonomous Region*, 31 de agosto de 2022).

El Gobierno indica que, en respuesta a las necesidades de los trabajadores de todos los grupos étnicos, las autoridades de Xinjiang han tomado medidas para la aplicación en Xinjiang de la Ley de Promoción del Empleo de la República Popular China. El 14.º Plan quinquenal de Xinjiang (2021-2025) para la promoción del empleo proporciona una sólida garantía institucional para el desarrollo económico, así como apoyo para el empleo flexible y para los grupos con dificultades para encontrar empleo, de modo que los trabajadores puedan disfrutar plenamente de la igualdad de derechos y oportunidades en el empleo y la ocupación. Entre 2014 y 2020, la tasa de empleo de todos los grupos étnicos en Xinjiang aumentó un 19,5 por ciento. La gran mayoría de las nuevas empleadas eran mujeres uigures y de otras

minorías étnicas, que hacían realidad así el paso de tener una baja educación y cualificación a conseguir un empleo, mejorar su nivel de vida y su autonomía económica.

El Gobierno informa además de que las medidas de desradicalización adoptadas por el Gobierno chino van orientadas a un número muy reducido de personas y pretenden proteger los derechos e intereses legítimos de las personas de todos los grupos étnicos, en particular de la gran mayoría del pueblo uigur. El Gobierno de Xinjiang ha tomado estas medidas de desradicalización en circunstancias especiales y de acuerdo con la ley, con el objetivo de prevenir actos de terror y de educar y salvar a un pequeño número de personas bajo la influencia del extremismo religioso o que han sido declarados culpables de delitos menores o violaciones de la ley. Los centros de educación y formación creados de acuerdo con la ley en Xinjiang combaten el terrorismo y persiguen la desradicalización básicamente del mismo modo que muchos países del mundo administran los centros de desradicalización, los centros correccionales comunitarios y los programas de transformación y desmovilización. Los derechos humanos básicos de las personas de todos los grupos étnicos, como el derecho a la vida, a la salud y al desarrollo, se han protegido en la mayor medida posible, y la sensación de seguridad de las personas de todos los grupos étnicos ha mejorado mucho, ya que no se han producido incidentes terroristas violentos durante seis años consecutivos. Las acusaciones de practicar detenciones por motivos políticos son una calumnia malintencionada.

El Gobierno indica que las medidas de desradicalización tienen la finalidad de promover la reintegración de las personas que han tenido un comportamiento extremista y que, en este sentido, la labor que desempeñan los sindicatos y las empresas contempla el asesoramiento jurídico; la educación y la orientación de los trabajadores con miras al cumplimiento de la ley; el mantenimiento de la unidad y la armonía; la oposición a los discursos de odio y sesgo radical; y la oposición a participar en actividades ilícitas.

La Comisión toma debida nota de la información proporcionada por el Gobierno, así como de las orientaciones políticas y normativas expuestas en los documentos oficiales. Con respecto al 14.º Plan quinquenal de Xinjiang (2021-2025), también toma nota de que el Plan trata de sistematizar el Estado de derecho en la lucha contra el terrorismo y el mantenimiento de la estabilidad, con miras a maximizar la unidad y la cohesión del pueblo, apoyándose en la educación ideológica, la sensibilización acerca de las disposiciones legales, el asesoramiento psicológico y la solución de conflictos.

En relación con el tema de la promoción de la armonía étnica en Xinjiang, la Comisión también toma nota del Libro Blanco del Gobierno sobre «Cuestiones históricas relativas a Xinjiang» (2019), donde se expresa la opinión de que las religiones solo podrían tener cabida en la sociedad china adaptándose al contexto del país. Ha sido preciso fomentar formas de vida seculares, modernas y civilizadas y abandonar las convenciones y costumbres atrasadas y obsoletas. Solo la fusión de las doctrinas religiosas con la cultura china podría conducir a las religiones, incluido el islam, por una vía acorde con el desarrollo en China. En este contexto, la Comisión toma nota de los planes quinquenales del Gobierno para «la sinización» del islam, el cristianismo y el catolicismo (todos ellos para el periodo de 2018 a 2022), en los que se establecen objetivos como la profundización del patriotismo, la expresión de la fe a través de la cultura china y el fortalecimiento de los fundamentos teológicos de la «sinización».

La Comisión observa además que el Reglamento de la Región Autónoma de Xinjiang sobre la desradicalización (XRD) contiene una lista ampliable de «expresiones básicas de radicalización», entre las que se incluyen «llevar, u obligar a otros a llevar, *burkas* que cubran la cara», «difundir el fanatismo religioso a través de barbas irregulares o el uso de determinados nombres» y «generalizar el concepto de *halal*».

Tras examinar la información de que dispone, la Comisión recuerda la opinión que mantiene desde hace tiempo de que la eliminación de las distinciones en materia de empleo, ocupación y educación depende de un contexto general de igualdad de oportunidades y de trato, sin el cual la plena aplicación del Convenio sigue siendo ilusoria. Este contexto general dependerá del respeto del Estado de derecho y del desarrollo de un clima de tolerancia que respete plenamente la libre determinación de la propia identidad y apoye activamente la resistencia de la identidad étnica, religiosa y lingüística frente a la cultura

dominante, en lugar de tratar de asimilar dicha identidad a una sociedad homogénea. Sin este contexto general, la convivencia entre minorías y mayorías, o incluso entre las propias minorías, puede estar plagada de conflictos.

La Comisión no puede dejar de observar que las orientaciones políticas expresadas repetidamente por el Gobierno en los recientes libros blancos, sus planes para la «sinización» del islam y otras religiones y los documentos normativos dan credibilidad a las alegaciones de que persigue activamente una política que busca asimilar a las minorías étnicas y religiosas dentro del grupo étnico dominante, comprometiendo así el éxito de una política encaminada a eliminar efectivamente la discriminación en el empleo y la ocupación. El objetivo fundamental de dicha política, consagrado en la Constitución de la OIT, debe seguir siendo que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades».

En lo que respecta a la orientación de la política hacia la desradicalización y la lucha contra el terrorismo, la Comisión recuerda que el *artículo 4* del Convenio permite que se otorgue un trato diferente a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional. Por lo tanto, la Comisión opina que para garantizar una respuesta antiterrorista acorde con el Convenio es necesario centrarse en las personas sobre las que recaiga sospecha legítima de que se dedican a una actividad perjudicial para la seguridad del Estado, o acerca de las cuales se haya establecido que de hecho se dedican a esta actividad, y evitar caer en estereotipos que pueden dar una imagen negativa de los grupos identificados por sus rasgos étnicos y religiosos. Una respuesta ajustada al Convenio no permitiría el uso de la educación y la formación laboral o profesional como medio para cambiar la opinión política y las prácticas religiosas de individuos o grupos protegidos por el Convenio, a menos que estos tengan una conducta violenta o un comportamiento manifiestamente dirigido a propagar la violencia. Aunque toma nota de que el Gobierno asegura que sus medidas de desradicalización afectan a un número muy reducido de personas, la Comisión **lamenta** tomar nota que no se aporten más detalles para evaluar el alcance y el efecto de dichos esfuerzos. La definición abierta de «extremismo» contenida en el reglamento de la Región Autónoma de X sobre la desradicalización se apoya en indicadores («expresiones básicas de radicalización») que también podrían interpretarse como cuestiones de elección personal en relación con la práctica religiosa. Este planteamiento normativo de la desradicalización puede equivaler a la elaboración de perfiles raciales y religiosos, y llevar a que el trato a las minorías étnicas y religiosas se enfoque bajo el prisma del «extremismo». El amplio aparato de vigilancia digital y personal en Xinjiang y las posibilidades que ofrece la legislación para poner en detención administrativa a presuntos extremistas, ya sea con fines de reeducación o de corrección de infracciones leves que no constituyen delito, crean además un entorno discriminatorio en el que la declarada igualdad de derechos y oportunidades en el empleo y la ocupación de las minorías étnicas y religiosas no puede promoverse eficazmente ni realizarse plenamente.

Con respecto al papel de los sindicatos y las organizaciones de empleadores, la Comisión recuerda que en el Convenio se exige que el Gobierno trate de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados, pero el propósito de dicha cooperación, más que el de embarcar a los interlocutores sociales en los esfuerzos públicos de desradicalización, debe ser el de fomentar la aceptación y la observancia de una política destinada a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. En la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), pueden encontrarse orientaciones sobre la cooperación que debe tratarse de obtener. En el *párrafo 2, d)*, de la Recomendación se recomienda que los empleadores no sean objeto de ninguna obstrucción o intervención por parte de organizaciones al llevar a la práctica el principio de no discriminación, al tiempo que se alienta a las organizaciones de

empleadores y de trabajadores a que no practiquen ni toleren discriminación alguna respecto a la afiliación, la conservación de dicha afiliación o la participación en los asuntos sindicales.

Tras examinar debidamente la información proporcionada por el Gobierno, los debates celebrados en el seno de la Comisión de la Conferencia, las observaciones de la CSI y las conclusiones de los órganos de las Naciones Unidas, la Comisión reitera su profunda preocupación con respecto a las graves alegaciones de discriminación contra las minorías étnicas y religiosas en Xinjiang, que parecen basarse en las orientaciones expresadas en numerosos documentos normativos y de política nacionales y regionales. Por lo tanto, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que: i) revise sus políticas nacionales y regionales con el fin de eliminar toda distinción, exclusión o preferencia que tenga el efecto de anular o dificultar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación; ii) derogue las disposiciones contenidas en la decisión «Xuar» (reglamento por el que se revisan las disposiciones de la Región Autónoma Uigur de Xinjiang sobre la desradicalización) que imponen obligaciones de desradicalización a las empresas y los sindicatos, e impiden que estos desempeñen sus funciones respectivas en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación sin discriminación basada en motivos de raza, ascendencia nacional, religión u opinión política; iii) revise las políticas nacionales y regionales con el fin de garantizar que las actividades de orientación profesional y formación profesional y los servicios de colocación ayuden a las minorías étnicas y religiosas a desarrollar y utilizar sus capacidades para trabajar en su propio interés y según sus propias aspiraciones, teniendo en cuenta las necesidades de la sociedad; iv) enmiende las disposiciones normativas nacionales y regionales con miras a reorientar el mandato de los centros de educación y formación profesional, para que estos dejen de lado la desradicalización basada en estereotipos étnicos y religiosos y la educación ideológica basada en la detención administrativa y se centren en el propósito establecido en el apartado iii); v) proporcione información detallada sobre el número supuestamente reducido de personas afectadas por la política de desradicalización del Gobierno; sobre las condiciones en las que se las somete a detención administrativa y a programas relacionados con la formación, el empleo o la ocupación; y sobre las condiciones en las que son puestas en libertad, ya que esto afecta a su acceso al mercado de trabajo; vi) transmita información sobre las medidas adoptadas para garantizar la observancia de la política encaminada a promover la igualdad de oportunidades y de trato en las actividades de formación profesional realizadas en los centros de educación y formación profesional de Xinjiang, y vii) proporcione información sobre las medidas adoptadas para garantizar la observancia de la política de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato para los uigures y otros grupos étnicos minoritarios cuando tratan de acceder a un empleo fuera de la provincia autónoma de Xinjiang.

Artículo 1, párrafo 1, a), y artículo 3, c). *Discriminación por motivo de sexo. Acoso sexual.* En respuesta a los comentarios anteriores de la Comisión, el Gobierno expresa la opinión de que las víctimas de acoso sexual pueden obtener efectivamente apoyo legal y reparaciones a través de la vía judicial. En el artículo 1010 del Código Civil se determinan los elementos que constituyen acoso sexual; se establece la responsabilidad civil por acoso sexual; y se exige a las organizaciones que pongan en pie mecanismos de prevención y proporcionen recursos oportunos. La Federación de Sindicatos de China y la Confederación de Empresas de China elaboraron conjuntamente una guía para eliminar el acoso sexual en el lugar de trabajo, con la asistencia técnica de la Oficina.

En el transcurso del debate de la Comisión de la Conferencia, se reconoció que el nuevo Código Civil cubre el acoso sexual, tanto a hombres como a mujeres. Sin embargo, se expresó preocupación por el hecho de que la ley no defina plenamente el acoso sexual; no prohíba el acoso sexual *quid pro quo* ni el acoso sexual en un entorno laboral hostil en todos los aspectos del empleo y la ocupación, entre otros, la formación profesional y la colocación; y que no quede clara la igualdad de acceso a los recursos legales, en particular para las minorías étnicas y religiosas, por la falta de datos disponibles. Las cifras mencionadas a lo largo del debate sugieren que, dado que la carga de la prueba recae en las presuntas víctimas, solo un pequeño porcentaje de las demandas interpuestas dan lugar a una condena del presunto autor y rara vez a una indemnización para la víctima.

La Comisión acoge favorablemente la protección frente al acoso sexual que el artículo 1010 pretende ofrecer tanto a hombres como a mujeres. Se deduce de la experiencia que la carga de la prueba en lo que respecta a la discriminación, y en especial al acoso sexual, es a menudo difícil de asumir, hasta el punto de que esta llegue a constituir un obstáculo insuperable que impida establecer la responsabilidad y garantizar una reparación adecuada. Este suele ser el caso concretamente en las relaciones marcadas por un desequilibrio de poder y las situaciones en las que no hay testigos. Con objeto de que las víctimas no renuncien a tratar de obtener reparación y corregir una situación que, si no se repara, podría dar lugar a una desigualdad, la Comisión ha recomendado repetidas veces que se estudien medidas procesales como revertir o desplazar la carga de la prueba. A este respecto, la Comisión observa que en la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), se aboga por que los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género comprendan medidas como transferir la carga de la prueba en procedimientos distintos de los penales. En opinión de la Comisión, un requisito procesal consistente en que la presunta víctima presente pruebas físicas que corroboren su testimonio oral no sería apropiado en los casos de acoso sexual que no equivalen a una agresión física o no implican contacto físico.

La Comisión pide al Gobierno que: i) incluya una definición clara y exhaustiva del acoso sexual para garantizar que cubra tanto el acoso quid pro quo como el acoso en un entorno laboral hostil; ofrezca protección en cuanto a la educación y la formación profesionales, el acceso al empleo, las condiciones de empleo y el desempeño de un trabajo en toda ocupación; y proteja a los trabajadores que no se encuentren en relaciones de trabajo formales; ii) considere la posibilidad de realizar ajustes procesales que garanticen un acceso fácil a recursos apropiados y eficaces y a mecanismos y procedimientos de presentación de quejas y solución de conflictos seguros, justos y eficientes en los casos de acoso sexual, y iii) continúe proporcionando información sobre todos los casos de acoso sexual tratados por los tribunales y las autoridades competentes, así como sobre su resultado (sanciones impuestas, causas judiciales ganadas con respecto a las demandas interpuestas y reparaciones concedidas).

La Comisión entiende que la Ley sobre la Protección de los Derechos e Intereses de las Mujeres se enmendó el 30 de octubre de 2022. Al tiempo que observa que la Ley enmendada contiene varias disposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, en las que se aborda el acoso sexual, la Comisión tiene la intención de examinar la Ley en la próxima ocasión, y pide al Gobierno que facilite información sobre su aplicación.

Igualdad de oportunidades y de trato de las minorías étnicas y religiosas, en particular en la administración pública. En los comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que se han seguido desarrollando las capacidades de la fuerza de trabajo en las zonas étnicas —como Mongolia interior, Guangxi, Yunnan, Qinghai, Tíbet, Guizhou, Ningxia y Xinjiang— a través de programas especiales de formación para talentos de minorías étnicas y la contratación de funcionarios pertenecientes a minorías étnicas en todo el país y la capacitación de funcionarios en áreas étnicas, incluida su participación activa en programas bilingües.

En su declaración ante la Comisión de la Conferencia, el Gobierno indicó que estaba potenciando el papel de los mercados en la regulación del empleo y promoviendo la libre circulación de trabajadores entre regiones, sectores y empresas, gracias a lo cual el empleo en las zonas urbanas se incrementó en 470 000 puestos de trabajo anuales entre 2014 y 2020. Puso el ejemplo de un trabajador que había denunciado un acto de discriminación basada en su origen geográfico por parte de su empleador, y había obtenido una indemnización por daño moral, así como una disculpa oral y por escrito por parte de su empleador.

La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre las medidas adoptadas, y sus resultados, con objeto de promover la igualdad de oportunidades y de trato para las minorías étnicas y religiosas dentro de China, incluyendo información sobre la situación actual en el empleo de

las diversas minorías étnicas y religiosas dentro y fuera de las regiones autónomas, así como datos sobre el empleo en la administración pública desglosados por sexo y etnia.

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

Colombia

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1963)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones presentadas por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), así como las de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación General del Trabajo (CGT), transmitidas con la memoria del Gobierno de 2022. La Comisión también toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), del 31 de agosto de 2022, en las que se refiere al marco normativo vigente y a varias decisiones judiciales en el país.

Artículos 1 a 4 del Convenio. Evaluar y tratar la brecha de remuneración por motivo de género y sus causas subyacentes, incluida la segregación ocupacional. La Comisión saluda la información estadística proporcionada por el Gobierno en sus memorias de 2018 y 2020, que muestra que: 1) la brecha de ingresos entre hombres y mujeres se redujo de un 17,2 por ciento en 2017 a un 15,4 por ciento en 2019, y a un 8,7 por ciento en 2021; 2) de 2015 a 2021, las actividades económicas en las que trabaja gran parte de las mujeres ocupadas no han cambiado, incluyendo el comercio, la atención a la salud humana y la educación, entre otros, y 3) según datos de 2014 a 2021, cuanto mayor es el nivel educativo de las mujeres, mayor es su inserción en el mercado de trabajo y menor es la brecha salarial. Asimismo, toma nota de que el Gobierno explica en su memoria que la brecha salarial entre hombres y mujeres debe entenderse como un fenómeno con causas múltiples que no se limitan a variables socioeconómicas o el trabajo en sí mismo, sino que está relacionado con las exclusiones históricas sufridas por las mujeres en el pasado. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CGT, la CTC y la CUT proporcionan información estadística variada y señalan que: 1) en el contexto de la pandemia de COVID-19, fueron las mujeres de menores ingresos laborales las más afectadas por la pérdida de su puesto de trabajo, y 2) las mujeres rurales, migrantes, mayores de 55 años, con menores niveles educativos, las que están en unión libre, separadas o divorciadas, las que residen con menores de edad en el hogar y las que se auto reconocen como indígenas son más afectadas por la brecha salarial.

Respecto a las medidas para tratar la brecha de remuneración, la Comisión observa que el Gobierno informa sobre: 1) la Iniciativa Paridad de Género, que busca incrementar la participación de las mujeres en la fuerza laboral y en cargos de liderazgo y reducir la brecha salarial, y 2) la elaboración, en el marco de la cooperación entre América Latina y la Unión Europea (EUROSOCIAL+), de un estudio analítico sobre brechas salariales de género y de un instrumento técnico de buenas prácticas de equidad de género en el lugar de trabajo que permite reducir las brechas salariales y los sesgos de género. La CGT, la CTC y la CUT indican en sus observaciones que, desde la adopción de la Ley núm. 1496 en 2011, no se conoce que se hayan adoptado acciones afirmativas al respecto con repercusiones positivas. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno, y la OIE en sus observaciones, recuerdan la implementación del programa de certificación EQUIPARES, que requiere que las empresas establezcan métodos objetivos para el cálculo de las remuneraciones. **La Comisión pide al Gobierno que tome medidas para reducir la persistente segregación ocupacional entre hombres y mujeres, y en especial para ampliar las oportunidades laborales de las mujeres y su capacidad de progresión y promoción en sus respectivas profesiones. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre toda medida adoptada y sobre su impacto, inclusive aquellas adoptadas en el marco de la Iniciativa Paridad de Género y de la cooperación EUROSOCIAL+. Tomando nota de la reducción significativa de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en 2021, así como del contexto económico debido a la pandemia de COVID-19, particularmente respecto a la pérdida de empleo por parte de las mujeres, la Comisión pide al Gobierno**

que continúe proporcionando datos sobre la evolución de la brecha de remuneración por razón de género a lo largo de los años, y que proporcione un análisis detallado de dichos datos teniendo en cuenta los cambios en la fuerza de trabajo.

Artículos 1, b) y 2, párrafo 2, a). *Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Legislación.* En relación con la modificación de la Ley núm. 1496 de 2011, cuyos términos son más restrictivos que el principio del Convenio, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se está trabajando para modificar esta ley antes de proceder a su reglamentación, con vistas a favorecer la comprensión y aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. **La Comisión espera que el Gobierno tomará en los mejores plazos posibles las medidas necesarias para avanzar con la modificación de la Ley núm. 1496, con miras a dar plena expresión legislativa al 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: 1969)

La Comisión toma nota de las observaciones presentadas por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), así como las de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación General del Trabajo (CGT), transmitidas con la memoria del Gobierno de 2022. La Comisión también toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), de 31 de agosto de 2022, en relación con el marco normativo vigente para la igualdad de género en el trabajo y las políticas para promocionar el empleo joven.

Artículo 1, párrafo 1, a) del Convenio. Discriminación por motivo de sexo. Acoso sexual. La Comisión observa que, según las indicaciones del Gobierno en su memoria de 2018, se desarrolló e implementó el Plan estratégico de prevención de acoso laboral y acoso sexual en el trabajo, algunos de cuyos elementos ya habían sido señalados a la atención de la Comisión, tales como la encuesta de percepción del acoso sexual, un protocolo de atención acordado con la Fiscalía y la formación de inspectores del trabajo. La Comisión también toma nota de la adopción de medidas de capacitación y sensibilización para empresas y otros actores del mundo laboral, incluso a través del marco del Sello Equipares. Asimismo, la Comisión toma nota de que en su memoria de 2022 el Gobierno se refiere al Programa de Reconocimiento a la Igualdad de Género (PRIG Equipares Rural) dirigido a asociaciones y cooperativas del sector rural, entre cuyos objetivos se encuentra la promoción de un entorno laboral libre de discriminación y violencia. Sin embargo, la Comisión **lamenta** tomar nota de que el artículo 3 de la Ley núm. 1010 de 2006 sobre Acoso Laboral, que prevé circunstancias atenuantes, sigue en vigor. La Comisión también observa que: 1) la información proporcionada por el Gobierno sobre el número de querrelas por acoso laboral no muestra el número de casos de acoso sexual; 2) la Ley núm. 1010 define el maltrato laboral como una forma de acoso laboral que incluye todo acto de violencia contra la libertad sexual, pero no contiene una definición clara y expresa del acoso sexual (ni el que se asimila a un chantaje (*quid pro quo*) ni aquél derivado de un ambiente de trabajo hostil), y 3) en el artículo 210-A del Código Penal, el acoso sexual se describe como un acto a través del cual una persona, valiéndose, entre otras cosas, de su posición laboral, acosa, persigue, hostiga o asedia a otra persona con fines sexuales no consentidos en beneficio suyo o de un tercero. **La Comisión pide al Gobierno que: i) indique el modo en que la Ley núm. 1010 de 2006 garantiza en la práctica una adecuada protección contra el acoso sexual que incluye tanto el acoso sexual *quid pro quo* como el entorno de trabajo hostil; ii) en caso de que dicha protección no exista, tome medidas para contemplar expresamente una protección específica; iii) informe sobre las sanciones impuestas en virtud de esta ley y las medidas previstas para asegurar que dichas sanciones sean eficaces y disuasorias, y iv) proporcione información sobre el número de casos de acoso sexual laboral examinados por la inspección del trabajo y por las instancias administrativas o judiciales, las sanciones impuestas y las reparaciones acordadas.**

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

Congo

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1999)

Comentario anterior

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno, debida desde 2018. A la luz del llamamiento urgente que realizó al Gobierno en 2021, la Comisión procede a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información que tiene a su disposición.

Artículos 1, y 2, párrafo 2, a) del Convenio. Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Legislación. Desde hace varios años, la Comisión ha venido señalando a la atención del Gobierno la necesidad de enmendar el artículo 56, 7) y el artículo 80, 1), del Código del Trabajo, que limitan la aplicación del principio de igualdad de remuneración a un «trabajo igual» (artículo 56, 7)) o a unas «condiciones de trabajo, unas calificaciones y un rendimiento iguales» (artículo 80, 1)), y no reflejan plenamente el concepto de «trabajo de igual *valor*» establecido en el Convenio. Anteriormente tomó nota de la declaración reiterada del Gobierno de que se preveían enmiendas a los artículos 56, 7), y 80, 1), del Código del Trabajo, y pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que el principio establecido en el Convenio se recogiera en el Código del Trabajo. La Comisión toma nota de que se está preparando un anteproyecto de Código del Trabajo, que fue transmitido a la OIT en febrero de 2022. También toma nota, a partir de la información disponible en la página web del Ministerio de la Función Pública, del Trabajo y de la Seguridad Social, de que se espera que este anteproyecto de Código del Trabajo se someta próximamente a la Comisión Nacional Consultiva del Trabajo para su dictamen previo, antes de ser enviado a la Secretaría General del Gobierno para su aprobación. La Comisión toma nota de que el artículo 20 del proyecto de Código de Trabajo establece que «ninguna cláusula de un contrato de trabajo podrá reservar el beneficio de una medida a un trabajador en consideración a su sexo, ni una remuneración desigual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor». La Comisión saluda la referencia explícita al concepto de «trabajo de igual *valor*» en el ante-proyecto de Código del Trabajo. Sin embargo, observa que el artículo 20, que se refiere a «un mismo trabajo o un trabajo de igual valor», leído junto con el artículo 195, 10) y el artículo 246 del ante-proyecto de Código del Trabajo, que solo se refieren a la «igualdad de trabajo» o la «igualdad de condiciones de trabajo, calificaciones y rendimiento», puede llevar a una interpretación confusa y restrictiva del concepto de «trabajo de igual *valor*». La Comisión recuerda que este concepto permite un amplio ámbito de comparación, que incluye pero no se limita a 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. Además, recuerda que la comparación del valor relativo de trabajo realizado en profesiones que pueden requerir diversos tipos de calificaciones, esfuerzos, responsabilidades o condiciones de trabajo, pero que, sin embargo, representan en general un trabajo del mismo valor, es esencial para eliminar la discriminación en materia de remuneración resultante de la falta de reconocimiento del valor del trabajo realizado por hombres y mujeres (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafos 672-675). **Recordando que, en su Programa de Trabajo Decente por País para 2018-2022, el Gobierno define como acción prioritaria la armonización de su legislación laboral con las normas internacionales del trabajo, la Comisión pide al Gobierno que: i) adopte las medidas necesarias para dar plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, en particular alineando los artículos 195, 10), y 246 del anteproyecto de Código del Trabajo con el artículo 20, que establece la igualdad de remuneración por el «mismo trabajo o trabajo de igual valor», y ii) considerar la posibilidad de incluir en el anteproyecto de Código del Trabajo una referencia explícita al uso de técnicas apropiadas para la evaluación objetiva de los puestos de trabajo a fin de determinar su valor, comparando factores tales como las competencias y calificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo.**

La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre: i) todo progreso realizado a este respecto; ii) toda medida proactiva adoptada para sensibilizar sobre el principio de «igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor» a los trabajadores y los empleadores y sus organizaciones, así como a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, y iii) el número, la naturaleza y los resultados de los casos de desigualdad remunerativa entre hombres y mujeres tratados por los inspectores de trabajo, los tribunales o cualquier otra autoridad competente.

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

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1999)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno, debida desde 2018. A la luz del llamamiento urgente que realizó al Gobierno en 2021, la Comisión procede a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información que tiene a su disposición.

Artículos 1 a 3 del Convenio. Protección contra la discriminación. Legislación. Durante muchos años, la Comisión ha señalado 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 abarcan todos los motivos de discriminación ni todos los aspectos del empleo y la ocupación cubiertos por el Convenio. La Comisión toma nota de la adopción, el 25 de octubre de 2015, de la nueva Constitución, cuyos artículos 15 y 17 establecen, respectivamente, que nadie puede ser favorecido o desfavorecido por su origen familiar o étnico, o su condición social, sus convicciones políticas, religiosas, filosóficas o de otro tipo —reduciendo así la anterior lista de motivos de discriminación prohibidos por la Constitución— y que las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres. Observa que la anterior Constitución (de 20 de enero de 2002) prohibía expresamente cualquier discriminación basada en el origen, la situación social o material, la pertenencia racial, étnica o departamental, el sexo, la educación, la lengua, la religión, la filosofía o el lugar de residencia y que también establecía que las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres. Además, la Comisión toma nota de que se ha elaborado un anteproyecto de Código del Trabajo, que se está examinando y se transmitió a la OIT en febrero de 2022. El anteproyecto de Código del Trabajo transmitido a la Oficina prevé que toda discriminación y exclusión basada en la raza, el color, el sexo, la afiliación sindical, la religión, la etnia, las opiniones políticas o mutualistas, el apellido, el lugar de residencia, el estado de salud o la discapacidad, la situación familiar o el embarazo, la nacionalidad o el origen social, o la apariencia física, es contraria a los principios del derecho laboral y que, en consecuencia, ningún empleador podrá vincular el empleo de su personal a condiciones relacionadas con tales circunstancias. La Comisión saluda estas disposiciones, que amplían la lista de motivos prohibidos de discriminación y constituyen, por tanto, un verdadero progreso en relación con las disposiciones del Código del Trabajo actualmente en vigor. Sin embargo, señala una serie de lagunas, como la falta de una definición y prohibición expresa de la discriminación (directa e indirecta), la ausencia de toda mención a la discriminación por motivo de «ascendencia nacional» (que abarca las distinciones basadas en el lugar de nacimiento y la ascendencia o el origen extranjero de una persona), y también en relación con el ámbito de aplicación de las disposiciones antidiscriminatorias que no abarcan explícitamente el empleo y la ocupación, tal como se menciona en el *párrafo 3 del artículo 1 del Convenio*.

En cuanto al sector público, la Comisión recuerda que el Estatuto General de la Administración Pública prohíbe toda distinción entre hombres y mujeres en su aplicación general y toda discriminación basada en la situación familiar en el acceso al empleo (artículos 200 y 201). A este respecto, toma nota de que en el sitio web del Ministerio de la Función Pública, del Trabajo y de la Seguridad Social de la República del Congo se indica que el avance hacia un nuevo marco jurídico de la función pública, con el fin de tener en cuenta los numerosos cambios que han transformado la esfera pública, es una de las principales preocupaciones del Gobierno. También se señala que, en su sesión ordinaria del 9 de octubre de 2020, la Comisión Nacional Consultiva del Trabajo validó un anteproyecto de ley relativa al Estatuto General de la Administración Pública. **A la luz de lo anterior, la Comisión insta al Gobierno a que garantice que los futuros Código del Trabajo y Estatuto General de la Administración Pública, que se están revisando actualmente, contengan**

disposiciones que definan y prohíban expresamente la discriminación directa e indirecta por, al menos, los siete motivos enumerados en el Convenio (a saber: raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social), así como por cualquier otro motivo que el Gobierno considere oportuno incluir, en todos los aspectos del empleo y la ocupación, es decir, no solo respecto al acceso a la formación profesional, al empleo y a las diferentes profesiones, sino también en lo que se refiere a todas las condiciones de empleo (horas de trabajo, remuneración, condiciones de promoción o despido, etc.). La Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre el estado de estos trabajos legislativos y la adopción de los textos en cuestión y espera poder informar pronto de que se han realizado progresos. Se pide al Gobierno que facilite copias de los textos una vez que se hayan adoptado.

Artículo 1, párrafo 1, a). *Discriminación basada en el sexo. Acoso sexual.* La Comisión recuerda que, en su última memoria, el Gobierno indicó que el anteproyecto de una nueva ley que modificaba y completaba determinadas disposiciones del Código del Trabajo contenía disposiciones contra el acoso sexual. La Comisión observa que, a diferencia del actual Código del Trabajo, el anteproyecto de Código del Trabajo recientemente transmitido a la OIT contiene disposiciones que prohíben expresamente el acoso sexual, que se define como «los comentarios o comportamientos repetidos de connotación sexual realizados con el objetivo real o aparente de conseguir realizar un acto de naturaleza sexual, ya sea que dicho acto se busque en beneficio del autor de los hechos o de un tercero». El anteproyecto también establece que el empleador debe tomar medidas para prevenir, entre otras cosas, el acoso sexual. La Comisión acoge favorablemente estas disposiciones que constituyen un verdadero avance en la prevención y la lucha contra el acoso sexual. Sin embargo, observa que estas disposiciones solo abarcan el acoso sexual equivalente al chantaje (*quid pro quo*) y requieren «comentarios o comportamientos repetidos»; el aspecto relacionado con la «creación de un entorno de trabajo hostil» está cubierto por la definición de acoso moral. La Comisión considera que estas limitaciones podrían tener el efecto de restringir la protección contra el acoso sexual. Además, 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) recomendó al Congo que «[s]iga desarrollando y fortaleciendo las medidas adoptadas por el Instituto Nacional de Estadística con el fin de poder contar con un sistema nacional eficaz de recopilación de datos, desglosados por edad y relación entre la víctima y el autor, sobre los casos de violencia de género y los casos de acoso sexual contra mujeres y niñas, tanto en la escuela como en el lugar de trabajo» (CEDAW/C/COG/CO/7, 14 de noviembre de 2018, párrafo 27). Por último, la Comisión toma nota de que, en su informe nacional al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en el marco del Examen Periódico Universal, el Gobierno indica que el proyecto de Código Penal tipifica como delitos, entre otros, el allanamiento de morada, los atentados contra el secreto de la correspondencia y el acoso sexual (A/HRC/WG.6/31/COG/1, 14 de septiembre de 2018, párrafo 17). **La Comisión pide al Gobierno que garantice que el futuro Código del Trabajo contenga disposiciones: i) que definan y prohíban expresamente tanto el acoso sexual equivalente al chantaje (*quid pro quo*) como el acoso sexual en un entorno hostil, intimidatorio u ofensivo; ii) que no exijan la repetición de los comentarios o comportamientos para que constituyan acoso sexual, y iii) que prevean la adopción de medidas preventivas por parte del empleador, así como la protección contra las represalias de las víctimas de acoso sexual y las sanciones para los autores. La Comisión también pide al Gobierno que: i) adopte medidas a nivel nacional y local, en colaboración con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, para prevenir y eliminar el acoso sexual, tales como medidas de sensibilización dirigidas a los empleadores, los trabajadores y el personal educativo, así como a los inspectores del trabajo, los abogados y los jueces, y ii) ponga en marcha procedimientos de información y denuncia que tengan en cuenta el carácter delicado de esta cuestión con miras a poner fin a estas prácticas y permitir a las víctimas hacer valer sus derechos sin perder su empleo.**

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

Costa Rica

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1960)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP), comunicadas con la memoria del Gobierno.

Artículos 1, b), y 2, párrafo 2, a) del Convenio. Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Legislación. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa en su memoria que: 1) la Ley núm. 9677 de 2019 reformó la Ley núm. 7142 de promoción de la igualdad social de la mujer, y que el artículo 14 en su tenor modificado establece que «las mujeres tendrán derecho a la igualdad salarial con los hombres, tanto en el sector privado como en el sector público, por un trabajo de igual valor bajo un mismo patrono, ya sea que se trate de un mismo puesto o de puestos diferentes de igual valor, o en funciones similares o razonablemente equivalentes»; 2) el artículo 167 del Código de Trabajo y la Ley núm. 9677 deben entenderse como correlacionadas y complementarias, y que la reforma del artículo 167 del Código de Trabajo se encuentra en proceso de tramitación ante la Asamblea Legislativa (proyecto de Ley núm. 22.522). La Comisión toma nota de las observaciones de la UCCAEP, según las cuales la propuesta de modificación del artículo 167 del Código de Trabajo, tal y como prevista en el proyecto de Ley núm. 22522, podría generar inseguridad jurídica al no establecer parámetros objetivos que permitan determinar si las tareas y funciones que se realizan son de igual valor. Al mismo tiempo que saluda los esfuerzos del Gobierno, la Comisión desea recordar que el principio del Convenio no se limita a la comparación entre los hombres y las mujeres en un mismo establecimiento o empresa, sino que permite una comparación mucho más amplia entre los empleos desempeñados por los hombres y las mujeres en distintos lugares o empresas, o para distintos empleadores (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafos 697). **La Comisión pide al Gobierno que tome medidas para asegurar que el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor permite comparaciones entre trabajos realizados para distintos empleadores. Asimismo, pide al Gobierno que informe sobre: i) el proceso de reforma del artículo 167 del Código de Trabajo, y ii) cómo prevé proceder a la evaluación objetiva de los empleos en los diversos sectores para la efectiva implementación del principio del Convenio.**

Artículos 1 a 4. Brecha de remuneración y segregación ocupacional por motivo de género. La Comisión toma nota de las informaciones del Gobierno según las cuales: 1) Costa Rica ingresó a la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de remuneración (EPIC), en cuyo marco ha solicitado asistencia técnica a la OIT para establecer una metodología de medición de la brecha de remuneración; 2) la Ley nº 9677 creó la Comisión Interinstitucional de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres y prevé que se incorpore el indicador de igualdad salarial en los estudios del Instituto Nacional de Estadística y Censos, con miras a evaluar periódicamente las razones de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres y establecer las medidas adecuadas; 3) se incluirá la perspectiva de género en los estudios de mercado laboral que se usan para definir los perfiles ocupacionales, con miras a clasificarlos y ubicarlos adecuadamente dentro de la estructura del Decreto de Salarios Mínimos; 4) el Consejo de Salarios aplicó incrementos adicionales en el salario mínimo de las trabajadoras domésticas remuneradas en comparación con el trabajo no calificado, reduciéndose la diferencia del salario mínimo entre ambos grupos del 31,92 por ciento en 2014 al 24,23 por ciento en 2022, y 5) se continúa implementando el Sello de Igualdad de Género. La Comisión también toma nota de las observaciones de la UCCAEP, según las cuales los sellos de igualdad de género resultan onerosos, particularmente para las micro, pequeñas y medianas empresas. **La Comisión pide al Gobierno que siga informando sobre las medidas adoptadas para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, y que proporcione información estadística que permita evaluar los progresos realizados. Asimismo, la Comisión pide información sobre las medidas concretas adoptadas o previstas para abordar la segregación ocupacional.**

La Comisión recuerda que, en su observación anterior, tomó nota de que el Gobierno informó que el Consejo Nacional de Salarios acordó de manera tripartita modificar la propuesta de las listas de salarios

mínimos para que contengan vocabulario inclusivo y un enfoque de género, sin confundir actividades con puestos. La Comisión observa sin embargo que la lista de salarios mínimos de 2022 sigue estando marcada por estereotipos de género ya que usa una denominación de profesiones y empleos con connotaciones de género (por ejemplo, los términos «cerrajero», «conductor», «operario en construcción», «limpiador de piscinas», «costurera», «empleada doméstica» y «secretaria»). **Por consiguiente, la Comisión alienta de nuevo al Gobierno a modificar las denominaciones de las profesiones y empleos en la lista de salarios mínimos para eliminar las connotaciones de género y para usar terminología neutra en cuanto al género.**

Aplicación en la práctica. La Comisión toma nota de la información enviada por el Gobierno sobre el número de casos de discriminación salarial detectados por la Dirección Nacional de Inspección (DNI), desglosada por región y sector. Asimismo, el Gobierno subraya diversas medidas para fortalecer las capacidades de la inspección, entre ellas: 1) la elaboración de las Guías de inspección con enfoque de género, 2) la inclusión en el Catálogo de Infracciones de 18 infracciones en materia de género, y 3) la capacitación de un equipo de inspectoras especializadas en género. La Comisión también toma nota del proyecto de ley para la modificación del artículo 69, a) del Código del Trabajo (expediente núm. 21170), que busca instaurar la obligación de los empleadores de informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres; y establecer sanciones para las discriminaciones salariales basadas en el género. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre: i) cómo las herramientas con enfoque de género adoptadas abordan el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor, y ii) los casos detectados y las denuncias recibidas por discriminación salarial, así como las eventuales sanciones adoptadas y reparaciones otorgadas.**

Côte d'Ivoire

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1961)

Comentario anterior

Artículos 1 y 2 del Convenio. Protección contra la discriminación y promoción de la igualdad. Función pública. La Comisión recuerda que el artículo 14, 1) de la Ley núm. 92-570 de 11 de septiembre de 1992 sobre el Estatuto General de la Función Pública, cuya reforma estaba en curso, solo prohíbe efectuar una distinción entre hombres y mujeres en la fase de contratación, y que en virtud del artículo 14, 2) «modalidades específicas pueden, en razón de condiciones de aptitud física o de dificultades específicas de ciertas funciones, [...] reservar el acceso [a la función pública] a los candidatos de un u otro sexo». La Comisión toma nota, conforme a las informaciones disponibles en el sitio del Gobierno, que el Consejo de Ministros adoptó, el 9 de noviembre de 2022, un proyecto de ley sobre el estatuto general de la función pública. **La Comisión espera firmemente que el proyecto de ley relativo al estatuto general de la función pública contenga disposiciones: i) que definan y prohíban toda discriminación directa e indirecta, al menos, por motivos de raza, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social, en todas las fases del empleo (incluidas las condiciones de empleo), y ii) que limiten los casos de acceso reservado a uno u otro sexo a las condiciones del trabajo en cuestión. Pide al Gobierno que garantice que la igualdad de oportunidades y de trato, sin distinción basada en los motivos ya citados, sea uno de los objetivos explícitos de la reforma de la función pública y que se pongan en marcha los mecanismos adecuados para prevenir la discriminación y tramitar las reclamaciones. Pide al Gobierno que proporcione una copia del nuevo estatuto en cuanto entre en vigor.**

Artículo 1, párrafo 1, a). Sector privado. Motivos prohibidos de discriminación. Legislación. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión saluda la adopción de la Ley núm. 2019-574 de 26 de junio de 2019 sobre el Código Penal y de la Ley núm. 2021-893 de 21 de diciembre de 2021 que modifica entre otros los artículos 226, 227 y 228 de dicho Código. El artículo 226, que define también el racismo, la xenofobia y el tribalismo, define la discriminación como «toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada, entre otros, en el origen nacional o étnico, la raza, el color, la ascendencia, el sexo, la

situación familiar, el estado de embarazo, la apariencia física, la vulnerabilidad que resulta de la situación económica aparente o conocida, el apellido, el lugar de residencia, el estado de salud, la discapacidad, las costumbres, la edad, las opiniones políticas, religiosas o filosóficas, las actividades sindicales, que tiene por objeto o efecto destruir o comprometer el reconocimiento, el disfrute o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social y cultural o en todo otro ámbito de la vida pública». En cuanto al artículo 227, prevé las penas aplicables en caso de discriminación (uno a dos años de prisión y una multa de 500 000 a 2 000 000 francos) y, en particular sanciones agravadas en caso de en caso de discriminación que consisten especialmente en: 1) «obstaculizar el ejercicio normal de cualquier actividad económica»; 2) «negarse a contratar, sancionar o despedir a una persona»; 3) «subordinar una oferta de empleo, una solicitud de práctica o un periodo de práctica en una empresa a una condición fundada en uno de los [criterios de discriminación]», y 4) «negarse a aceptar una persona en una de las prácticas previstas por el Código del Trabajo». Finalmente, el artículo 228 prevé todas las excepciones posibles (medidas relativas a los extranjeros, medidas positivas, exigencias profesionales esenciales y determinadas, etc.).

Por otra parte, la Comisión observa sin embargo que las disposiciones de derecho penal no son del todo adecuadas en los casos de acoso sexual porque, entre otras cosas, no siempre prevén una reparación para la víctima y es muy poco probable que cubran todas las conductas que constituyen acoso sexual. La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha modificado el artículo 4 del Código del Trabajo, que enumera los motivos que el empleador no puede considerar a la hora de tomar decisiones omitiendo el color. **La Comisión pide al Gobierno que en la próxima reforma del Código del Trabajo, adopte las medidas para introducir: i) una referencia al color en el artículo 4, y ii) una definición y una prohibición expresa de toda discriminación directa e indirecta en todas las etapas del empleo. También le pide que adopte las medidas para difundir las disposiciones de los artículos 226, 227 y 228 del Código Penal relativas a la discriminación entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones respectivas. Pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre su aplicación en la práctica en los sectores público y privado, en especial indicando las modalidades de prueba aplicables y dando ejemplos de casos de discriminación tratados (artículo 226) y de las excepciones aplicadas (artículo 228) por los inspectores del trabajo o los tribunales.**

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

Croacia

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1991)

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 2 y 3 del Convenio. Igualdad de género y promoción del acceso de las mujeres al empleo y la ocupación. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas para promover el acceso de las mujeres a una gama más amplia de empleos y para ampliar el abanico de oportunidades educativas y de formación profesional que se les ofrecen. La Comisión también pidió al Gobierno información detallada sobre el número y la proporción de funcionarias públicas y empleadas de la administración pública que ocupan puestos de responsabilidad. La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere al Plan Nacional de Promoción del Empleo (NEEP) 2011-2012, que se prorrogó hasta 2013, y a que una de sus prioridades es la mejora de la empleabilidad de las mujeres. Entre las medidas previstas en este plan figuran la revisión de las políticas de mercado del trabajo existentes a fin de promover la participación de las mujeres con pocas calificaciones así como el establecimiento de programas educativos y de formación adaptados a las necesidades y circunstancias de las mujeres (especialmente las que tienen pocas calificaciones) que regresan al mercado de trabajo. El Gobierno indica que, en 2012, el 36 por ciento de las personas que seguían programas educativos (para personas desempleadas) eran mujeres. Ese mismo año, se introdujo la formación profesional basada en el trabajo (sin empezar un empleo) que, según el Gobierno, permite a las personas desempleadas obtener experiencia profesional en el área laboral en relación con la que reciben formación. En 2012, 5 456 personas se beneficiaron de esta medida (el 72 por ciento de las cuales eran mujeres)

e iniciaron el programa 14 445 nuevos participantes (el 71 por ciento de los cuales eran mujeres). La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que el Servicio de Desempleo (HZZ) lleva a cabo un proyecto titulado «mujeres en el mercado de trabajo» a fin de hacer disminuir el desempleo de las mujeres y contribuir a la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer en el mercado de trabajo, sin especificar el calendario de este proyecto. El Gobierno también indica que, en febrero de 2012, se finalizó el «abanico de nuevas medidas activas de política de empleo para las mujeres que se encuentran en situación desfavorable en el mercado de trabajo». Como consecuencia, recibieron formación 50 empleados del HZZ y de dos centros de bienestar social; se elaboró un manual del formador; se publicaron una «guía sobre políticas que tengan en cuenta las cuestiones de género» y un «manual con ejemplos de buenas prácticas en la aplicación de políticas activas de mercado del trabajo para las mujeres que se encuentran en situación desfavorable en el mercado de trabajo»; y se produjo un documental corto.

La Comisión toma nota de que al Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) le preocupa que la eficacia de la Oficina de la Igualdad de Género y de la Defensora de la Igualdad de Género se vea obstaculizada por la insuficiencia de los recursos humanos, técnicos y financieros que tienen asignados (documento CEDAW/C/HRV/CO/4-5, 28 de julio de 2015, párrafo 12). La Comisión toma nota de que la Política nacional de igualdad de género 2011-2015 ha expirado y de que en su memoria el Gobierno indica que la Oficina de la Igualdad de Género estaba preparando una nueva política para 2017-2020 que no se ha adoptado. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la adopción de una nueva Política nacional de igualdad de género, así como acerca de su contenido y del periodo que cubre. También solicita información sobre los resultados alcanzados por la Política de igualdad de género 2011-2015. Asimismo, pide al Gobierno que indique durante qué periodo se implementó el proyecto «Mujeres en el mercado de trabajo», y que proporcione información sobre los resultados alcanzados e indique si este proyecto, o cualquier proyecto similar, ha sido prorrogado. La Comisión solicita al Gobierno que proporcione información sobre el número y la proporción de mujeres que forman parte de la fuerza de trabajo, tanto en el sector público como en el sector privado, si es posible desglosada por sectores de actividad.**

Igualdad de oportunidades y de trato de los romaníes en el empleo y la ocupación. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas para garantizar que los niños romaníes pueden acceder a la educación sin discriminación alguna, reforzara su labor de promoción de las oportunidades de empleo y garantizara la igualdad de trato de los romaníes, en particular las mujeres, en el empleo y la ocupación; y transmitiera información específica sobre el impacto de la asistencia para la búsqueda de empleo que el servicio de empleo ofrece a los romaníes. El Gobierno señala que el HZZ no realiza controles de los desempleados en función de su ascendencia nacional pero que se estima que, de 16 975 personas pertenecientes a la minoría romaní que vivían en Croacia (según el censo realizado en 2011), 4 499 estaban registradas como desempleadas en el HZZ en 2011 y 4 206 en 2017. En el periodo 2015-2017, un promedio del 48 por ciento de las personas romaníes que estaban registradas en el HZZ eran mujeres. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica las actividades regulares de la HZZ, a las que se invita a asistir a todos los desempleados registrados, incluidos los romaníes, así como las actividades dirigidas exclusivamente a estas personas, tales como el asesoramiento en grupo, las visitas específicas a empleadores para promover el empleo de los miembros de la comunidad romaní, la promoción del empleo existente, y las medidas sobre el empleo por cuenta propia y el asesoramiento en relación a la creación de empresas. Asimismo, toma nota de que el HZZ aplica una serie de medidas en materia de políticas activas del mercado de trabajo dirigidas a las personas desempleadas que se encuentran en situación desfavorecida, en particular las «directrices para la elaboración y la implementación de una política activa de empleo en la República de Croacia para el periodo 2015-2017», a fin de incrementar la tasa de empleo de los grupos desfavorecidos, incluidos los romaníes. La Comisión toma nota de que en el informe anual de la Defensora del Pueblo para 2017 se señala la existencia de discriminación en el empleo basada en la etnia, que afecta en particular a la minoría nacional romaní. Según la Defensora del Pueblo, los empleadores siguen siendo reticentes a emplear a personas que pertenecen a la comunidad romaní, especialmente debido a lo extendidos que están los estereotipos acerca de su forma de vida y sus hábitos de trabajo. La Comisión también toma nota de la adopción de la Estrategia Nacional de Inclusión de los Romaníes (NRIS) 2013-2020 en la que se considera que el empleo es una de las cuatro «áreas cruciales» de una estrategia amplia. En lo que respecta a la educación, la Comisión toma nota de que, según el informe de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) de 21 de marzo de 2018, a pesar de la introducción de la educación preescolar gratuita el año anterior a la matriculación en la escuela primaria, que ha contribuido al aumento de la tasa de matriculación de niños romaníes, solo el 32 por ciento de los niños romaníes de entre 4 y 6 años siguieron la enseñanza preescolar

en 2016 (en comparación con el 72 por ciento de la población general). Si bien la tasa de matriculación de los niños romaníes en la escuela primaria obligatoria es tan elevada como la de la población general (95 por ciento), esta tasa se reduce significativamente en la enseñanza secundaria (el 35 por ciento en comparación con el 86 por ciento de la población general). Según la ECRI, el 77 por ciento de los romaníes de edades comprendidas entre los 16 y 24 años no trabajan ni reciben educación o formación. **La Comisión pide de nuevo al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para garantizar que los niños romaníes puedan acceder a la educación, incluida la educación preescolar, sin discriminación alguna. Asimismo, solicita al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas elaboradas específicamente para promover las oportunidades de empleo y garantizar la igualdad de trato de las personas romaníes, en particular las mujeres, en el empleo y en la ocupación. También pide al Gobierno que proporcione información más detallada sobre el impacto de la asistencia para la búsqueda de empleo que el servicio de empleo ofrece a los romaníes y que indique los resultados alcanzados a través de la ejecución de la Estrategia Nacional de Inclusión de los Romaníes (NRIS) 2013-2020.**

Artículo 3, d). Acceso de las minorías nacionales al empleo bajo el control de una autoridad nacional. A falta de información sobre la ejecución del Plan de empleo en la función pública para las personas que pertenecen a las minorías nacionales para el periodo 2011-2014, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que proporcione información sobre los puntos siguientes:

- i) las medidas adoptadas por el Gobierno para promover y garantizar el acceso de miembros de las minorías nacionales al empleo público en el marco del Plan de empleo en la función pública y los resultados alcanzados;*
- ii) los progresos realizados en lo que respecta a los objetivos de contratación de personas pertenecientes a las minorías;*
- iii) la actual composición desglosada por etnia y género de la administración pública, y*
- iv) todos los obstáculos que se han encontrado para ejecutar el plan antes mencionado.*

Aplicación. La Comisión toma nota de que en el informe anual de la Defensora del Pueblo para 2017 se subraya que no se informa de todos los casos de discriminación y que existe una falta de sensibilización sobre esta cuestión y en relación con los medios disponibles de reparación. También se señala que los datos actualmente disponibles sobre el número de procedimientos judiciales y su conclusión, el índice de éxito de los demandantes y las sanciones contra los autores de la discriminación pueden resultar desalentadores para las víctimas, y que los procedimientos son largos, pocas reclamaciones prosperan, los montos de las indemnizaciones son reducidos y las sentencias a menudo están por debajo del mínimo legalmente requerido. La Defensora del Pueblo recomienda que se refuerce aún más la posición de la víctima como demandante (a saber, la parte perjudicada) y que se tomen medidas preventivas y se proporcione una mejor formación sobre la discriminación y se refuerce el aspecto disuasorio de las sanciones. **La Comisión pide de nuevo al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación práctica de las disposiciones pertinentes de la Ley del Trabajo de 2014 y de la Ley contra la Discriminación de 2008, incluida información sobre el número y la naturaleza de los casos de discriminación en el empleo y la ocupación notificados a la Defensora del Pueblo o presentados ante los tribunales por la inspección del trabajo. La Comisión también solicita de nuevo al Gobierno que aclare si los inspectores del trabajo realizan actividades de sensibilización a fin de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación basada en todos los motivos prohibidos por la legislación nacional. La Comisión pide de nuevo al Gobierno que: i) adopte las medidas necesarias para promover la sensibilización pública acerca de la legislación contra la discriminación y los medios de reparación disponibles; ii) indique las medidas adoptadas para ayudar a las víctimas a presentar casos de discriminación, y iii) garantice que se protegen los derechos de las víctimas una vez que han presentado una queja.**

Tomando nota de la preocupación expresada por el CEDAW respecto a que la eficacia de la Oficina de la Igualdad de Género y de la Defensora de la Igualdad de Género se ve obstaculizada por la insuficiencia de los recursos humanos, técnicos y financieros que se les destinan, la Comisión quiere recordar que la falta de recursos humanos y materiales repercute en la capacidad que tienen estos órganos de llevar a cabo sus tareas y ejercer sus facultades de forma eficaz. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas o previstas para garantizar que estos órganos en materia de igualdad disponen de los recursos necesarios para llevar a cabo sus funciones.**

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 igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1957)

Comentario anterior

Artículos 1, b) y 2, párrafo 2, a) del Convenio. Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Legislación. En relación con la necesidad de dar plena expresión en la legislación al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual *valor*, el Gobierno indica en su memoria, que: 1) es consciente de que se requieren cambios fundamentales en el ámbito de la legislación laboral en general; 2) se ha abierto un debate nacional en el marco del «Plan Nacional de Oportunidades 2021-2025», con la participación de la sociedad civil, el sector trabajador, el sector empleador y la academia, para en consenso desarrollar propuestas de reformas al actual Código del Trabajo, incluido su artículo 79, para recoger lo determinado en el Convenio y referirse al trabajo de «igual valor» o, en su defecto, desarrollar una propuesta de ley que fortalezca el campo laboral y que también incluya preceptos no restrictivos, y 3) en todo este proceso el poder legislativo juega un papel fundamental para cristalizar estas aspiraciones. La Comisión saluda la predisposición del Gobierno para tomar las medidas legislativas necesarias para dar curso a la solicitud que viene realizando desde hace numerosos años. Al mismo tiempo que toma nota de las dificultades que surgen para realizar una modificación de un Código del Trabajo, la Comisión recuerda que, tal como lo reconoce el Gobierno, el artículo 79 de dicho Código debe ser modificado dado que contiene una definición más restrictiva del principio establecido en el Convenio. **La Comisión confía en que próximamente se tomarán las medidas legislativas necesarias—inclusive más allá de la reforma al Código del Trabajo— para dar plena aplicación al principio establecido en el artículo 1, b), del Convenio que se refiere al trabajo de «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: 1962)

Comentario anterior

Artículo 1, párrafo 1, a) del Convenio. Motivos de discriminación en el empleo y la ocupación. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que: 1) es consciente de que se requieren cambios fundamentales en el ámbito de la legislación laboral en general, y 2) sobre la base del Plan Nacional de Oportunidades 2021-2025 se ha abierto un debate nacional, con la participación de la sociedad civil, el sector trabajador, el sector empleador y la academia, para en consenso desarrollar propuestas de reformas al actual Código del Trabajo, con una mirada más integral que contemple lo dispuesto en otros marcos normativos más amplios. **La Comisión expresa la firme esperanza de que se tomarán sin demora todas las medidas necesarias para incluir en la legislación disposiciones que prohíban la discriminación, tanto directa como indirecta, basada en al menos todos los motivos previstos en el artículo 1, 1), a) del Convenio con respecto al acceso al empleo, la formación y la promoción profesional.**

Discriminación por motivo de sexo. Acoso sexual. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno informa: 1) sobre la adopción del Acuerdo Ministerial núm. MDT-2017-0082 de 11 de mayo de 2017 que contiene la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral; 2) que el Ministerio del Trabajo se encuentra reformando el Acuerdo Ministerial núm. MDT-2017-0082 y el Acuerdo Ministerial núm. MDT-2020-244, con la finalidad de incorporar los criterios mencionados en el artículo 1, b) del Convenio sobre violencia y acoso, 2019 (núm. 190) que el Ecuador ratificó en 2021, y 3) sobre la adopción de la Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, de 5 de febrero de 2018; que considera el acoso sexual como violencia sexual. La Comisión toma nota también de las observaciones finales del Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en las que recomienda que vele

por la aplicación efectiva de las disposiciones de la Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y de los artículos 141 y 142 del Código Orgánico Integral Penal, asignando los recursos necesarios e impartiendo de manera sistemática y recurrente a jueces, fiscales, policías y demás funcionarios encargados de hacer cumplir la ley formación sobre cómo cumplir escrupulosamente esas disposiciones y fortalecer las medidas para prevenir, combatir y sancionar todas las formas de violencia de género contra las mujeres (CEDAW/C/ECU/CO/10, 24 de noviembre de 2021, párrafo 22, a)). En estas condiciones, al tiempo que toma nota de estas iniciativas legislativas y administrativas, la Comisión recuerda la importancia de adoptar medidas efectivas para prohibir el acoso sexual en el trabajo. **La Comisión confía en que el Gobierno tomará sin demora las medidas a su alcance para incluir en la legislación del trabajo, incluyendo o en los acuerdos ministeriales mencionados arriba, una disposición que defina y prohíba claramente el acoso sexual (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 789 a 794).**

Por otra parte, en lo que respecta a denuncias por discriminación que incluyen casos de acoso sexual, la Comisión toma nota de que el Gobierno informa que entre enero de 2019 y junio de 2022 se han recibido en el Ministerio de Trabajo o en las Direcciones de Trabajo y Servicio Público y sus delegaciones a nivel nacional: 1) 144 denuncias vinculadas con el sector privado, y 2) 420 en el sector público. El Gobierno añade que la notable diferencia en las denuncias entre el sector público y el privado se debe a que el Ministerio del Trabajo, desde el año 2019, viene realizando varias acciones orientadas a la visibilización de las desigualdades estructurales y vulneraciones a los derechos en el ámbito laboral que promueven el efectivo goce de los derechos en el ámbito laboral. La Comisión toma nota de estas iniciativas. **La Comisión pide al Gobierno que, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, continúe tomando medidas para prevenir el acoso sexual en el empleo y la ocupación, tanto en el sector privado como en el público. La Comisión pide al Gobierno que continúe informando sobre el número de denuncias registradas, así como sobre el número y tipo de sanciones impuestas y de reparaciones acordadas.**

Por último, la Comisión observa que, desde hace varios años, el Gobierno informa sobre una posible modificación del Código del Trabajo, que no se ha concretado, que abarcaría las cuestiones planteadas. La Comisión considera que las medidas legislativas, cuya adopción se solicita para dar plena aplicación al Convenio, no deberían extenderse en el tiempo a la espera de una eventual modificación del Código del Trabajo.

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

Egipto

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1960)

Comentario anterior

Artículos 1, b) y 2, párrafo 2, a) del Convenio. Trabajo de igual valor. Legislación. La Comisión señaló anteriormente que, si bien en el artículo 35 de la Ley del Trabajo núm. 12, de 2003, se prohíbe la discriminación salarial basada, entre otros motivos, en el sexo, y el artículo 88 es una disposición general de no discriminación que se aplica específicamente a las trabajadoras cuando sus condiciones de trabajo son similares (o análogas) a las de los hombres, esos dos artículos no hacen efectivo el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual *valor* establecido en el Convenio. La Comisión **lamenta** tomar nota de que la memoria del Gobierno no contiene información a este respecto y que este se limita a remitirse a sus respuestas anteriores en las que hacía referencia a la Constitución (prohibición general de la discriminación), y a los proyectos pendientes relativos a la enmienda de la Ley del Trabajo. La Comisión subraya una vez más 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 no se limita a 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 sobre los convenios fundamentales, 2012](#), párrafos 673-675). **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para enmendar las disposiciones pertinentes de la Ley del Trabajo núm. 12, de 2003, con el fin de prever no solo la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres cuando sus condiciones de trabajo sean similares o análogas, sino también para garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres en situaciones en las que desempeñen un trabajo diferente, que requiera competencias, calificaciones, esfuerzos y responsabilidades diferentes, y en condiciones de trabajo diferentes, pero que sin embargo sea en esencia de igual valor. 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.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1960)

Comentario anterior

Artículo 1 del Convenio. Protección contra la discriminación. Legislación. Sector privado. Con respecto a la falta de disposiciones amplias contra la discriminación en la Ley del Trabajo núm. 12, de 2003, la Comisión observa que: 1) no existe una definición ni una prohibición explícita de la discriminación; 2) los artículos 35 (discriminación salarial) y 120 (terminación de la relación de trabajo) de la Ley del Trabajo, si bien prevén cierta protección contra la discriminación, no cubren todos los motivos de discriminación enumerados en el Convenio y no se aplican al acceso al empleo y a todas las condiciones de trabajo, ni parecen abordar la discriminación indirecta, y 3) en el artículo 4, b), de la Ley del Trabajo se excluye explícitamente a los trabajadores domésticos de su ámbito de aplicación. La Comisión toma nota de que el Gobierno se limita en su memoria a hacer referencia a las mismas disposiciones de la Ley del Trabajo y de la Constitución de 2014. En esta línea, la Comisión observa una vez más que: 1) en el artículo 53 de la Constitución se establece que todos los ciudadanos son iguales ante la ley, sin discriminación basada en motivos de religión, creencias, sexo, ascendencia, raza, color, idioma, discapacidad, clase social, afiliación política u origen geográfico, o por cualquier otra razón; 2) en el texto de la Constitución se excluye a los ciudadanos no nacionales de su aplicación, mientras que el Convenio abarca tanto a los nacionales como a los no nacionales, y 3) parece ser que los trabajadores del sector privado no pueden acogerse directamente a las disposiciones de la Constitución en los procedimientos civiles. A este respecto, la Comisión destaca que, si bien las disposiciones constitucionales son importantes, no se ha demostrado de manera general que sean suficientes para abordar los casos específicos de discriminación en el empleo y la ocupación, y que se requiere un marco legislativo más detallado (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 851). Además, la Comisión toma nota del proyecto de ley de regulación del empleo de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de 2022, redactado con la asistencia técnica de la OIT, y saluda la inclusión en el artículo 4 de la prohibición de la discriminación basada en motivos de «religión, credo, género, raza, etnia, color, idioma o condición de asilado, o en cualquier otro motivo que suponga una vulneración del principio de igualdad de oportunidades».

Administración pública. A falta de información pertinente en la memoria del Gobierno y en ausencia de disposiciones explícitas contra la discriminación en la Ley núm. 47 sobre la Función Pública, de 1978, la Comisión recuerda la obligación de los Estados ratificantes de garantizar y promover la aplicación de los principios consagrados en el Convenio a todos los trabajadores, incluidos los funcionarios públicos (véase [Estudio General de 2012](#), párrafos 741 y 742). La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la OIT para África Septentrional y Oficina de País de la OIT para Egipto y Eritrea (ETD/OP-El Cairo), según la cual la Cámara Alta ha aprobado el proyecto de la nueva ley del trabajo, que va a someterse a la Cámara Baja.

En consecuencia, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que la Ley del Trabajo revisada comprenda disposiciones: i) que prohíban y definan claramente la discriminación directa e indirecta basada en al menos los siete motivos enumerados en el

Convenio (es decir, raza, color, sexo, religión, opinión política, origen social y ascendencia nacional); ii) que abarquen todas las etapas del empleo, entre otras, la contratación, el ascenso y las condiciones de trabajo, y iii) que especifiquen las medidas preventivas y los recursos disponibles para las víctimas y las sanciones previstas para los autores de la discriminación. La Comisión también pide al Gobierno que tome medidas para incluir dichas disposiciones en la Ley sobre la Función Pública (Ley núm. 47, de 1978). Además, la Comisión insta al Gobierno a que haga lo necesario para acelerar el proceso de aprobación de la ley de regulación del empleo de las trabajadoras y los trabajadores domésticos para garantizar su protección contra prácticas discriminatorias, de conformidad con el Convenio.

Artículo 1, párrafo 1, a). Discriminación por motivo de sexo. Acoso sexual. La Comisión recuerda que ni la Ley del Trabajo ni la Ley sobre la Función Pública (Ley núm. 47, de 1978) contienen disposiciones que protejan a los trabajadores contra el acoso sexual, así como la importancia de definir y prohibir claramente el acoso sexual en el empleo y la ocupación. Además, insiste en que, si bien en las disposiciones del Código Penal (Ley núm. 58/1937), en su versión modificada por la Ley núm. 50/2014 (artículos 306A *bis* y 306B *bis*) se abordan ciertas formas de acoso sexual, estas siguen definiendo el acoso sexual de manera demasiado restrictiva y no abarcan los diversos comportamientos que pueden constituir acoso sexual en el empleo y la ocupación. La Comisión recuerda que las disposiciones de derecho penal no son del todo adecuadas en los casos de acoso sexual porque, entre otras cosas, no siempre prevén una reparación para la víctima y es muy poco probable que cubran todas las conductas que constituyen acoso sexual. Al tiempo que constata que la memoria del Gobierno no aporta información sobre esta cuestión, la Comisión **lament**a tomar nota de que no se ha avanzado en cuanto a la elaboración de un marco apropiado que defina, prohíba y aborde todas las formas de acoso sexual específicamente en el empleo y la ocupación, y remite al Gobierno a los párrafos 789 y 792 de su [Estudio General de 2012](#) para más detalles sobre el acoso sexual. La Comisión recuerda que en su [Observación General de 2002](#) destaca la importancia de adoptar medidas eficaces para prevenir y prohibir el acoso sexual en el trabajo. Dichas medidas deben abordar: 1) cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; y el rechazo, o la sumisión, de una persona a este comportamiento que se utiliza, explícita o implícitamente, como fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona (*quid pro quo*), o 2) cualquier comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario (entorno de trabajo hostil). La Comisión observa además que, según la información proporcionada por el ETD/OP-El Cairo, el proyecto de ley del trabajo contiene disposiciones sobre acoso sexual. **A la luz de lo anterior, la Comisión insta al Gobierno a que aproveche la oportunidad que ofrece la revisión de la Ley del Trabajo para incluir una definición y una prohibición claras de todas las formas de acoso sexual, y establecer mecanismos de prevención y reparación, que prevean sanciones e indemnizaciones adecuadas. Asimismo, pide al Gobierno que tome medidas para incluir estas disposiciones en la Ley sobre la Función Pública (Ley núm. 47, de 1978). Por último, la Comisión solicita al Gobierno que proporcione información sobre toda medida de sensibilización que se adopte, en cooperación con los interlocutores sociales, con miras a prevenir y eliminar el acoso sexual en el empleo y la ocupación, tanto en el sector público como en el privado.**

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

El Salvador

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (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 1, a), del Convenio. Definición de remuneración. Legislación. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que tome las medidas necesarias con miras a asegurar que las bonificaciones y

gratificaciones ocasionales, así como los reembolsos en especies del artículo 119 del Código del Trabajo, que según esta disposición legislativa no está incluido en la definición del salario, sean incluidos dentro del concepto de remuneración. Al respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno informa en su memoria que la Dirección Nacional del Trabajo elabora planes con el objeto de realizar las inspecciones programadas en las cuales se verifica la existencia de discriminación laboral referida entre otros criterios, a la diferencia de salarios entre hombres y mujeres en un mismo cargo o función. Nota también que el Gobierno reitera que los emolumentos previstos en el párrafo segundo del artículo 119 del Código del Trabajo son otorgados muchas veces por los empleadores de forma externa al contrato de trabajo y/o convenio colectivo, de manera que resulta difícil para la inspección del trabajo verificar y sancionar en relación con dicha disposición. A este respecto, la Comisión desea recordar que, en el artículo 1, a), del Convenio se establece una definición muy amplia del término «remuneración», que comprende no solo «el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo», sino también «cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último». Esta definición amplia de la remuneración contemplada en el Convenio tiene por objeto incluir todos los elementos que un trabajador puede percibir por su trabajo, incluidos los pagos en metálico o en especie, así como los pagos realizados directamente o indirectamente por el empleador al trabajador por el trabajo realizado por este último. La razón de establecer una definición tan amplia es que, si solo se comparan los sueldos básicos, no se refleja gran parte del valor monetario percibido por el desempeño de un trabajo, aunque esos componentes adicionales suelen ser considerables y cada vez componen una parte más importante de los ingresos totales. Los términos «directa o indirectamente» se añadieron a la definición de remuneración del Convenio con miras a garantizar que se incluyan determinados emolumentos que no eran directamente pagaderos por el empleador al trabajador. La definición también refleja los pagos o prestaciones, ya sean percibidos con regularidad o solo con carácter ocasional (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 686-687). **La Comisión pide al Gobierno que tome medidas de sensibilización de los interlocutores sociales sobre el principio del Convenio y sus implicaciones a fin de asegurar que las bonificaciones y gratificaciones ocasionales, así como los reembolsos en especies mencionados al artículo 119 del Código del Trabajo, sean incluidos dentro del concepto de remuneración, de conformidad con el principio consagrado en el Convenio.**

Artículo 1, b). Trabajo de igual valor. Legislación. La Comisión ha venido formulando por casi dos décadas comentarios sobre la necesidad de modificar el artículo 38.1 de la Constitución, el artículo 123 del Código del Trabajo y el artículo 19 del reglamento interno de trabajo para el sector privado a fin de que incluya el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Al respecto, la Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno simplemente reitera que el contenido del artículo 38 de la Constitución Política promueve el principio de salario igual a trabajo igual, y que cuenta con la Ley de Igualdad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, y su Plan Nacional de Igualdad. La Comisión recuerda que el principio del Convenio de igual remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de «igual valor» 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. **La Comisión insta una vez más al Gobierno a que tome sin demora las medidas necesarias para dar plena expresión legislativa al principio de igualdad remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y que informe sobre los progresos alcanzados sobre el particular.**

Artículo 2. Sector público. La Comisión se refiere desde hace diez años al artículo 65 de la Ley de Servicio Civil de 1961 que prevé que «Los empleos se clasificarán en grupos similares en cuanto a deberes, atribuciones, y responsabilidades de tal manera [...] que pueda asignárseles el mismo nivel de remuneración bajo condiciones de trabajo similares», lo cual es más restrictivo que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. En sus últimos comentarios, la Comisión pidió al Gobierno que tome las medidas necesarias con miras a la inclusión del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor en la Ley de Servicio Civil de 1961. Además, la Comisión pidió al Gobierno información sobre el modo en que se ha elaborado la clasificación de puestos y las escalas salariales aplicables al sector público. El Gobierno informa que es de acuerdo a la Ley General de Presupuesto y la Ley de Salarios en donde se asignan los salarios, y que esto se hace sin distinción entre mujeres y hombres. Además, informa que emitió el instructivo núm. 4025 «Normas para la Clasificación de Plazas» ..., el cual clasifica las plazas por categoría y criterios para analizar el personal nombrado. El Gobierno se refiere a que no se cuenta con una normativa que permita establecer las estructuras salariales, sin embargo, cada institución tiene criterios y políticas internas para asignar los salarios percibidos por los funcionarios y empleados. A nivel gubernamental, se tienen asignados los criterios de: idoneidad, nivel jerárquico, y red denominación del cargo a proveer de acuerdo a las funciones, y que

el salario no distorsione la escala salarial. Al tiempo que recuerda que «la experiencia indica que la insistencia en factores como 'condiciones iguales de trabajo, de calificaciones y de rendimiento' pueden servir como pretexto para pagar salarios inferiores a las trabajadoras. Si bien factores como las calificaciones, la responsabilidad, el esfuerzo y las condiciones de trabajo son claramente pertinentes para determinar el valor de un trabajo, cuando se comparan dos trabajos no es necesario que el valor sea idéntico respecto de cada uno de los factores — la determinación del valor ha de contemplar el valor global del trabajo cuando se tienen en cuenta todos los factores» (véase Estudio General de 2012, op. cit., párrafo 677). **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias: i) para asegurar la inclusión del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor en la Ley de Servicio Civil de 1961, así como en la Ley General de Presupuesto y la Ley de Salarios, y ii) para que tanto el instructivo núm. 4025 «Normas para la Clasificación de Plazas», como los criterios y políticas internas de cada institución y las directrices de nivel gubernamental respeten el principio enunciado en 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 la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1995)

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, 1), a), del Convenio. Discriminación por motivo de sexo. Embarazo y maternidad. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que tome las medidas necesarias con miras a garantizar que las trabajadoras gocen de efectiva protección contra el despido u otros actos discriminatorios por motivo de embarazo y maternidad en el sector público y privado, incluso en las maquilas (zonas francas de exportación) y que envíe información sobre toda evolución al respecto. También pidió al Gobierno que continúe enviando información sobre el número de denuncias presentadas, indicando sus motivos, los sectores, los procedimientos incoados, los remedios acordados y las sanciones impuestas. La Comisión toma nota de que el Gobierno en su memoria indica que, en junio de 2018, la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa aprobó una reforma al artículo 113 del Código del Trabajo que otorga una garantía laboral de seis meses, luego que la trabajadora regrese de los cuatro meses de licencia de maternidad, bien sea en el sector público, municipal o el sector privado, y la imposición de multas de tres a seis salarios mínimos para quienes la incumplan. Además, el Gobierno indica que se realizan inspecciones del trabajo con el fin de brindar protección contra la vulneración de cualquiera de los derechos de la mujer: en 2015, se realizaron 117 inspecciones en el sector privado, y 23 en el sector maquilas; en 2016, se realizaron 131 inspecciones en el sector privado, y 30 en el sector maquilas; y en 2017, se realizaron 141 inspecciones en el sector privado, y 21 en el sector maquilas. El Gobierno también informa que, en 2015, 20 mujeres embarazadas fueron reinstaladas en sus puestos de trabajo; en 2016 fueron 22 de ellas; en 2017 fueron 25, y una en 2018. La Comisión saluda la iniciativa legislativa anunciada que otorgaría una mayor estabilidad laboral a las mujeres hasta seis meses después del periodo de licencia de maternidad. **La Comisión pide al Gobierno que informe sobre el anunciado trámite de reforma al artículo 113 del Código del Trabajo. Asimismo, observando que el Gobierno informó sobre el reintegro de varias mujeres embarazadas, la Comisión pide al Gobierno que informe sobre el alcance de la protección que la ley proporciona a la mujer embarazada; y que continúe enviando información sobre el número de denuncias presentadas alegando discriminación basada en el embarazo y la maternidad, indicando sus motivos, los sectores concernidos, las infracciones comprobadas, las medidas de reparación acordadas y las sanciones impuestas.**

Acoso sexual. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que tomara sin demora las medidas necesarias para incluir en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en los Lugares de Trabajo de 2010, disposiciones que: i) definan y prohíban tanto el acoso sexual que se asimila a un chantaje (*quid pro quo*) como el derivado de un ambiente de trabajo hostil; ii) prevean recursos accesibles a todos los trabajadores y las trabajadoras para denunciar estos hechos, y iii) prevean sanciones lo suficientemente disuasorias y reparaciones adecuadas. Al respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno informa que el artículo 7 de la ley de 2010 define el acoso sexual como riesgo psicosocial, y el Código del Trabajo en el artículo 29 establece que es obligación del empleador abstenerse de realizarlo. El Gobierno informa del proceso de inspección del trabajo que busca sancionar con multa este tipo de acciones, y la posibilidad de denunciar penalmente al agresor, el cual cuenta con un protocolo de atención a personas que denuncian acoso sexual y laboral. El

Gobierno también informa que en 2015 realizó una inspección por motivos de acoso; en 2016, ninguna; y en 2017, cinco. A lo largo de los años, la Comisión ha expresado de forma reiterada su opinión respecto a que el acoso sexual, que constituye una manifestación grave de la discriminación por motivos de sexo y una violación de los derechos humanos, debe abordarse en el contexto del Convenio. En vista de la gravedad del acoso sexual y de las repercusiones severas de esta práctica, la Comisión recuerda la importancia de adoptar medidas efectivas para impedir y prohibir el acoso sexual en el empleo y la ocupación (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 789). **Al tiempo que toma nota de las informaciones comunicadas por el Gobierno, la Comisión pide una vez más al Gobierno que tome las medidas necesarias para incluir en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en los Lugares de Trabajo de 2010, disposiciones que: i) definan y prohíban tanto el acoso sexual que se asimila a un chantaje (quid pro quo) como el derivado de un ambiente de trabajo hostil; ii) prevean recursos accesibles a todos los trabajadores y las trabajadoras, y iii) prevean sanciones suficientemente disuasorias y reparaciones adecuadas. La Comisión también pide al Gobierno que continúe enviando información sobre: i) todas las medidas de prevención y sensibilización sobre el acoso sexual para trabajadores y empleadores, y ii) el número de denuncias de acoso sexual en el empleo y la ocupación recibidas, las sanciones impuestas y las reparaciones acordadas.**

Artículo 1, 1), b). Estado serológico real o supuesto respecto del VIH. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota que mediante el decreto núm. 611 de 2005 de reforma al Código del Trabajo se incorporó el artículo 30 que prohíbe la discriminación contra los trabajadores por su estado serológico respecto del VIH así como la exigencia de pruebas de VIH para acceder o permanecer en el empleo. La Comisión había notado sin embargo que la Ley de Servicio Civil de 1961 dispone que no podrán ingresar a la carrera administrativa los que padezcan una enfermedad infectocontagiosa. A este respecto, el Gobierno indica que, en diciembre de 2016, se lanzó el Plan sobre verificación de derechos laborales de personas con VIH, con el lema «Inspección con Inclusión». El Gobierno informa que en 2016 se realizaron dos inspecciones por este motivo, y que en 2015 y 2017 no se ha llevado a cabo ninguna. **La Comisión toma nota de esta información y pide que el Gobierno tome las medidas necesarias para modificar la Ley de Servicio Civil de 1961 a efectos de brindar una protección adecuada a todos los trabajadores del sector público contra la discriminación por motivo de estado serológico real o supuesto respecto del VIH; dicha protección deberá incluir la prohibición de la exigencia de pruebas de VIH para acceder o permanecer en el empleo. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre las medidas adoptadas para aplicar el Plan «Inspección con Inclusión» 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.

Eslovaquia

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1993)

Comentario anterior

Artículos 1, b), y 2, párrafo 2, a) del Convenio. Trabajo de igual valor. Legislación. Durante más de una década, la Comisión ha llamado la atención del Gobierno sobre el hecho de que el artículo 119, a), 2), del Código del Trabajo no expresa plenamente el concepto de trabajo de igual valor. La Comisión toma nota de que el Gobierno, en su memoria, considera que su legislación está en consonancia con el principio del Convenio y afirma, además, que el Código del Trabajo no puede ser un instrumento completo para resolver las diferencias salariales entre los distintos empleadores y en los distintos sectores. La Comisión **lamentamente** toma nota de que la legislación sigue siendo más restrictiva que el principio del Convenio y remite al Gobierno a su [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafos 676-679 y 697-698). **La Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para modificar la definición de «trabajo de igual valor» establecida en el artículo 119, a), 2), del Código del Trabajo, a fin de dar plena expresión legislativa al principio del Convenio. Al hacerlo, la Comisión pide al Gobierno que garantice que, al determinar si dos trabajos son de igual valor, se considere el valor global de los trabajos y que la definición permita comparar trabajos de naturaleza totalmente diferente sin sesgo de género y que la comparación vaya más allá del mismo empleador. Tomando nota de no se ha proporcionado información a este respecto, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que transmita información sobre la aplicación en**

la práctica del artículo 119, a), 2), del Código del Trabajo, en particular, proporcionando ejemplos concretos sobre la manera en que se ha interpretado el término «trabajo de igual valor» en las decisiones administrativas o judiciales.

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

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1993)

Comentario anterior

Artículos 1 y 2 del Convenio. Discriminación basada en motivos de raza o ascendencia nacional en la educación, la formación profesional, el empleo y la ocupación. Romaníes. Desde hace más de quince años, la Comisión viene refiriéndose a la discriminación a la que tienen que hacer frente los miembros de la comunidad romaní y a sus dificultades para integrarse en el mercado de trabajo. La Comisión toma nota, a partir de la memoria del Gobierno, de la adopción de la Estrategia para la integración de los romaníes hasta 2030 («la Estrategia 2030»). El Gobierno indica que el «empleo» es una de las cuatro áreas prioritarias de la Estrategia 2030, y que el subobjetivo 4 tiene por objeto «reducir la discriminación en el mercado de trabajo y otras formas de racismo contra los romaníes». La Comisión toma nota de que, en el marco de la Estrategia 2030, se adoptarán planes de acción para el periodo 2022-2024, que incluyen programas de sensibilización para asalariados y empleadores sobre la diversidad en el lugar de trabajo y la creación de estructuras de asesoramiento para ayudar a identificar y posteriormente denunciar la discriminación en el mercado de trabajo. La Comisión toma, a partir de la memoria del Gobierno relativa a la aplicación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), de que el nuevo Plan de recuperación y resiliencia tiene por objeto apoyar y financiar los servicios de atención temprana para las comunidades romaníes marginadas, a fin de reforzar la igualdad entre mujeres y hombres, y desarrollar la capacidad de lectura y las aptitudes de crianza de las madres, con el objetivo de aumentar la confianza de las madres en sí mismas y su compromiso con el mercado de trabajo tras la licencia parental. Sin embargo, la Comisión **lamenta** toma nota que, a pesar de sus reiteradas peticiones para que se evalúen los resultados de los programas existentes y se comuniquen los resultados de esta evaluación, la memoria del Gobierno no proporciona ninguna información sobre este punto. A este respecto, la Comisión se remite a su [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 858. La Comisión también **lamenta** tomar nota de la declaración del Gobierno de que no se dispone de información estadística ni de datos sobre los casos de discriminación. La Comisión recuerda que es esencial contar con datos estadísticos apropiados para determinar la naturaleza, el alcance y las causas de la discriminación, incluso contra los romaníes, para definir las prioridades y elaborar medidas apropiadas, para supervisar y evaluar el impacto de esas medidas, y proceder a cualquier ajuste necesario (véase Estudio General de 2012, párrafo 891). **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que se evalúen los resultados y el impacto de las acciones y los programas ejecutados, incluso en el marco de los planes de acción de la Estrategia 2030, así como en el Plan de Recuperación y Resiliencia, y le pide que comunique los resultados de esta evaluación. La Comisión también pide al Gobierno que continúe aplicando medidas proactivas para garantizar la prevención y eliminación efectiva de los actos de discriminación contra los romaníes en el empleo y la ocupación, incluso a través de acciones de sensibilización que aborden los estereotipos y prejuicios, y que proporcione información sobre los planes de acción adoptados en el marco de la Estrategia 2030. Tomando nota de la falta de información proporcionada a este respecto, la Comisión insta firmemente una vez más al Gobierno a poner fin a la segregación de los alumnos romaníes en las escuelas. Pide al Gobierno que proporcione información sobre: i) las medidas adoptadas para poner fin a la mencionada segregación de los alumnos romaníes en las escuelas (y sus resultados); ii) las medidas adoptadas o previstas para obtener información estadística, desglosada por sexo, sobre la situación de los romaníes en el mercado de trabajo, y iii) los casos de discriminación tratados por la inspección del trabajo, el Defensor del Pueblo o los tribunales, u otras autoridades competentes, así como las sanciones impuestas y las reparaciones otorgadas.**

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

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) (ratificación: 2002)

Comentario anterior

Aplicación práctica. Falta de información estadística. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión **lamenta** tomar nota que el Gobierno no proporciona ninguna información sobre los progresos realizados para el establecimiento de un nuevo sistema central de estadísticas y que, una vez más, no proporciona la mayor parte de la información estadística solicitada. La Comisión recuerda una vez más la importancia de recopilar y analizar información estadística suficientemente detallada con el fin de determinar y evaluar la situación actual de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, diseñar respuestas apropiadas, y supervisar y evaluar el impacto de las medidas que se están aplicando. **La Comisión pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos para recopilar datos completos y suficientemente detallados sobre las cuestiones cubiertas por el Convenio, y que proporcione información a este respecto, incluso sobre los progresos realizados en el establecimiento del nuevo sistema central de estadísticas. Mientras tanto, la Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando toda la información disponible, incluidos los datos estadísticos desglosados por sexo, y todos los estudios, encuestas o informes que puedan permitir a la Comisión evaluar plenamente cómo se aplican en la práctica las disposiciones del Convenio.**

Artículos 4, a) y 7 del Convenio. Medidas para promover la libre elección de empleo y la incorporación en el mercado laboral. En respuesta a la observación anterior de la Comisión sobre el impacto que tiene la presencia de niños pequeños en la tasa de empleo de hombres y mujeres y sobre los obstáculos para el acceso de las mujeres al empleo, el Gobierno indica, en su memoria, que el proyecto nacional «Conciliación de la vida familiar y laboral» comenzó en septiembre de 2019. Su principal objetivo es mejorar las condiciones de conciliación de la vida laboral y familiar y aumentar el empleo de las personas con responsabilidades parentales, especialmente de las mujeres, permitiendo a los empleadores que crean puestos de trabajo para trabajadores con responsabilidades familiares solicitar una ayuda financiera durante un máximo de doce meses, en función de la duración del contrato, para cubrir hasta el 95 por ciento de la totalidad de sus costes laborales, sin superar los 844 euros (lo que representa 1,2 veces el salario mínimo). El Gobierno indica que se espera que el proyecto proporcione empleo a aproximadamente 1 000 mujeres y que, hasta 2020, se ha contratado a 694 desempleados, de los cuales 690 eran mujeres y 377 eran mujeres con hijos menores de 6 años. **Por lo que se refiere a su comentario anterior y a su Observación General sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, adoptada en 2019, la Comisión pide al Gobierno que continúe e intensifique sus esfuerzos para superar los obstáculos persistentes a los que se enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares, y más particularmente las madres con hijos pequeños, para ejercer su derecho a la libre elección de empleo y a incorporarse o reincorporarse al mercado de trabajo y participar en la formación profesional. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas concretas adoptadas a tal fin y los resultados obtenidos a este respecto, y que especifique el número de mujeres y hombres con hijos menores de 6 años y con hijos de entre 6 y 10 años que han accedido al empleo o recibido otras prestaciones en el marco de estas medidas. La Comisión también pide al Gobierno que continúe proporcionando información actualizada sobre los resultados obtenidos en el marco del proyecto «Conciliación de la vida familiar y laboral» en la aplicación de las disposiciones de los Convenios. Tomando nota de la ausencia de información a este respecto, la Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione una copia de todo convenio colectivo que contenga disposiciones específicas en favor de los trabajadores con responsabilidades familiares.**

Artículo 6. Programas educativos. Con referencia a sus comentarios anteriores y a falta de una respuesta del Gobierno sobre este punto, la Comisión pide una vez más al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para adoptar medidas efectivas y proactivas, como campañas de sensibilización pública e

iniciativas educativas, para promover un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, así como una mayor comprensión por parte de la opinión pública de los diversos aspectos que entraña el empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares. Pide al Gobierno que facilite información sobre cualquier encuesta, estudio o programa que se haya emprendido con este fin, así como información específica sobre el impacto de dichas iniciativas y cualquier medida de seguimiento que se haya aplicado.

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

Eslovenia

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (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. Protección de los trabajadores contra la discriminación. Legislación. La Comisión toma nota con **interés** de la adopción de la Ley sobre la Protección contra la Discriminación, que entró en vigor el 24 de mayo de 2016 y que sustituyó a la Ley sobre la Aplicación del Principio de Igualdad de Trato, de 2004. Toma nota de que la ley fortalece la protección contra la discriminación directa e indirecta y el acoso, así como el acoso sexual, sin distinción de su sexo, género, nacionalidad, raza u origen étnico, idioma, religión o credo, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual o expresión sexual, condición social, situación patrimonial, educación o cualquier otra circunstancia personal en varios campos de la vida social, incluidos el empleo y la ocupación. La Comisión observa que la ley no menciona de manera explícita la opinión política en la lista de criterios protegidos. El Gobierno informa que la lista no exclusiva de motivos de la ley, que incluye «cualquier otra circunstancia personal» y la protección contra la discriminación en el empleo, por motivos de «credo» en la Ley de Relaciones Laborales de 2013, junto con el artículo 14 de la Constitución, que garantiza a todos la igualdad de derechos humanos y de libertades fundamentales, sin distinción de convicciones políticas o de otra índole, que, entre otros motivos, dispone la protección contra un trato desfavorable inadmisibles en base a las convicciones políticas. La Comisión toma nota asimismo de que la nueva ley establece el nuevo Defensor del Principio de Igualdad, como organismo independiente con facultades de aplicación de la ley. En el terreno del empleo, la Comisión toma nota de que esta ley se superpone y refuerza las disposiciones vigentes en materia de no discriminación de la Ley de Relaciones Laborales de 2013, en su forma enmendada. **La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas para promover y aplicar la Ley sobre la Protección contra la Discriminación, de 2016, así como las disposiciones en materia de no discriminación de la Ley de Relaciones Laborales de 2013, en su forma enmendada, con respecto al empleo y la ocupación en los sectores público y privado, incluida información sobre toda medida adoptada para sensibilizar a empleadores y trabajadores. También solicita al Gobierno que proporcione informaciones detalladas sobre la aplicación de la protección contra la discriminación basada en motivos de opinión política. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre el funcionamiento de la Oficina del Defensor del Principio de Igualdad y toda acción emprendida por la Oficina del Defensor para reforzar la ley sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, incluido sobre el número de casos tratados y los motivos de discriminación concernidos, desglosados por sexo.**

Artículo 1, párrafo 1, apartado a). Discriminación por motivos de extracción nacional. La Comisión recuerda sus preocupaciones anteriores con respecto a los no eslovenos de la antigua República Federativa Socialista de Yugoslavia, a saber, los «borrados» y las dificultades que enfrentan en términos de acceso a los derechos sociales y económicos, incluido el acceso a la educación y el empleo, debido a su falta de estatus legal (ciudadanía) y, por extensión, su derecho a permanecer en el país. La Comisión recuerda que, el 26 de febrero de 1992, el 1 por ciento de la población de Eslovenia (25 671 personas) fue retirada de su registro de residentes permanentes, tras la declaración de independencia de Eslovenia. Los «borrados» son en su mayoría de etnia no eslovena o mixta, e incluyen un número significativo de miembros de comunidades romaníes. La Comisión toma nota de que la ley que regula la situación jurídica de los ciudadanos de la ex Yugoslavia que viven en la República de Eslovenia, 1999, en su forma enmendada en 2010, expiró el 24 de julio de 2017. La Comisión también toma nota de que según la memoria del Gobierno, entre 1999 y el 31 de diciembre de 2013, se emitieron 12 373 permisos de residencia permanente en virtud de esta ley; y del 1.º de enero de 2011 al 31 de agosto de 2017, se emitieron 316 permisos de residencia adicionales. Además, toma nota de que, tras la

sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en *Kuric et al v. Eslovenia*, el Comité de Ministros decidió en mayo de 2016 que la ley que regula la indemnización por daños a personas borradas del Registro Permanente de Población, 2013, cumplió con la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y, por lo tanto, concluyó el caso. La Comisión toma nota de que esta ley ha comenzado a aplicarse. Sin embargo, señala que el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre cuestiones de las minorías, en su informe posterior a su visita a Eslovenia (5 a 13 de abril de 2018) destacó que la situación de los «borrados» (que en su mayoría son miembros de diversas etnias, comunidades religiosas o lingüísticas de la ex Yugoslavia) —todavía está sin resolver, ya que aún se está luchando por la compensación— a pesar de las sentencias emitidas por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y una decisión del Tribunal Constitucional en abril de 2018 que dictaminó contra las limitaciones para aquellos que presentó reclamos por daños y perjuicios en procesos judiciales sobre el monto de la indemnización otorgada. La Comisión toma nota también de que el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y el Comisionado de Derechos Humanos del Consejo de Europa, entre otros, han expresado su preocupación por este asunto (A/HRC/40/64/Add.1, de 8 de enero de 2019, párrafos 52 a 55). **A la luz de la sentencia del Tribunal Constitucional, la Comisión insta al Gobierno a tomar medidas para considerar proporcionar un esquema de indemnización más equitativo a los «borrados» que aún esperan ser compensados, para tener en cuenta las pérdidas como la propiedad o el empleo y continuar proporcionando información sobre los pasos dados y los resultados alcanzados.**

Artículo 2. Igualdad de oportunidades y de trato. Romaníes. La Comisión recuerda que durante varios años ha destacado que una de las principales razones de la alta tasa de desempleo entre los romaníes es su nivel de educación. Por lo tanto, en su comentario anterior, solicitó al Gobierno de continuar sus esfuerzos para promover la igualdad de acceso de los romaníes a la educación y la formación, y proporcionar información sobre: i) las medidas implementadas para promover el acceso al empleo y las ocupaciones particulares de hombres y mujeres romaníes, incluyendo una descripción de los programas de trabajo comunitario y sus resultados concretos; ii) las razones para centrarse principalmente en el trabajo comunitario en el contexto de los programas de empleo, y iii) las medidas adoptadas para prevenir y abordar la discriminación, los estereotipos y los prejuicios contra la comunidad romaní. La Comisión recuerda que con arreglo al *artículo 1, 3)*, del Convenio los términos «empleo y ocupación» comprenden explícitamente el «acceso a la formación profesional». Además, en el párrafo 750 del Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, la Comisión hace hincapié en que el acceso a la educación y a una gran variedad de cursos de formación reviste gran importancia para lograr la igualdad en el mercado de trabajo ya que es un factor esencial para determinar las posibilidades reales de acceso a un gran número de empleos y ocupaciones remuneradas, en particular aquellos que presentan oportunidades de desarrollo profesional y ascenso. La Comisión añade que no solo es necesario ocuparse de los aprendizajes y de la educación técnica sino también de la educación general, la «formación en el empleo» y el propio proceso de formación.

La Comisión toma nota de la información muy detallada proporcionada por el Gobierno sobre la situación del mercado laboral de los romaníes y la gama de medidas adoptadas para mejorar su situación en la educación y el empleo. El Gobierno declara que concede gran importancia a las medidas (sistémicas, específicas y basadas en proyectos) para la integración efectiva de los niños romaníes en la educación. La Comisión toma nota de que de 2015 a 2017 ha habido una ligera disminución del desempleo y un ligero aumento del empleo de hombres y mujeres romaníes, y los hombres tienen tasas de empleo más altas que las mujeres. Señala que los romaníes siguen siendo un grupo objetivo de la Política de empleo activo y que más de 2 400 romaníes participan, anualmente, en programas que incluyen educación formal e informal, capacitación, asesoramiento profesional, asistencia para la búsqueda de empleo y proyectos de obras públicas. La Comisión toma nota además de la adopción del Programa nacional de medidas para los romaníes para el periodo 2017-2021, que incluye elevar los niveles educativos, reducir el desempleo, eliminar los prejuicios, los estereotipos y la discriminación, preservar la cultura, el idioma y la identidad de los romaníes, entre sus objetivos. La Comisión toma nota de que el Comisario de Derechos Humanos del Consejo de Europa, en su informe de 2017, reconoció que Eslovenia tiene un marco legislativo y político sólido para promover los derechos de los romaníes y acogió con beneplácito la reciente adopción de un programa nacional de medidas revisado para los romaníes 2017-2021, que incluye un plan para fortalecer la educación preescolar de los niños romaníes; el sistema de tutoría para alumnos romaníes; aprendizaje del idioma esloveno; la inclusión de los romaníes en el sistema de aprendizaje; y la formación de profesionales de la educación que trabajan con niños romaníes. Sin embargo, el Comisario observó que, si la segregación (escolarización en clases separadas) ya no existe oficialmente, *de facto* la situación aún no es satisfactoria, por ejemplo: i) los niños romaníes siguen estando subrepresentados en preescolares y sobrerrepresentados en necesidades especiales escuelas, con

aproximadamente el 12,2 por ciento de los niños romaníes dirigidos a tales escuelas en el año escolar 2017-2018 en comparación con el 6,18 por ciento de otros niños; ii) en los jardines de infantes pueden ubicarse junto con otros niños en clases mixtas de jardín de infantes o en «clases especiales» (que solo es posible en las regiones con grandes poblaciones de romaníes); iii) todavía hay un alto nivel de absentismo escolar y tasas de deserción escolar en algunas regiones, y iv) un número muy bajo de niños romaníes que llegan a la educación secundaria y terciaria en el país (más del 60 por ciento de los romaníes no han completado la escuela primaria). El Comisario señaló que los maestros, los niños romaníes y los padres generalmente reconocen que muchas de las dificultades que enfrentan los niños romaníes en las escuelas primarias se deben a las barreras del idioma, ya que muchos niños romaníes no tienen o tienen un dominio limitado del idioma hablado por la mayoría de la población. También identificó las siguientes razones adicionales para esto como: valor insuficiente asignado a la educación por las familias; malas condiciones de vivienda que no permiten que las familias hagan de la escuela una prioridad; matrimonios precoces y embarazos; y criminalidad entre varones adolescentes. La Comisión toma nota además de que, en su informe nacional sobre la no discriminación en Eslovenia de 2019, la Red europea de expertos legales en igualdad de género y no discriminación de la Comisión Europea observó que en Eslovenia, hay tendencias y patrones específicos (ya sea legales o sociales) en materia de educación de los alumnos romaníes, tales como la segregación. Además, la Comisión toma nota de que el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre cuestiones de las minorías felicitó a Eslovenia por los considerables esfuerzos realizados en los últimos años para mejorar la situación de los romaníes y la protección de sus derechos humanos, incluso en áreas clave como la educación y el empleo. El Relator Especial señaló que Eslovenia no recopila oficialmente datos desglosados sobre etnia, idioma o religión, y por esta razón, nadie tiene una idea clara del tamaño real de las minorías más vulnerables y marginadas del país; y que no se han recopilado datos desglosados de población desde 2002. Sin embargo, el Relator Especial observó que los romaníes (y los sinti) siguen siendo las minorías más marginadas y vulnerables y recomendó, entre otras cosas, programas temporales de acción afirmativa en el empleo y mayores campañas de sensibilización. para proporcionar una visión más completa de los miembros de la comunidad romaní (A/HRC/40/64/Add.1, 8 de enero de 2019, párrafos 20, 29, 33, 62). Si bien saluda las diversas iniciativas adoptadas por el Gobierno para promover la no discriminación, la educación y el empleo de romaníes, mujeres y hombres, la Comisión desea subrayar que la tasa de desempleo de los romaníes sigue siendo alta y que mejorar el acceso a la educación es clave para combatir la marginación y la pobreza experimentadas por los romaníes. **La Comisión solicita al Gobierno que continúe sus esfuerzos para promover la igualdad de acceso de los romaníes a la educación (en particular a través de un mejor acceso a la educación preescolar y el empleo de asistentes de enseñanza romaníes adecuadamente capacitados), y a los programas de capacitación y empleo. Al mismo tiempo, la Comisión pide al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para abordar la discriminación y los prejuicios contra la comunidad romaní y tomar medidas para alentar a las mujeres y los hombres romaníes a participar en los programas que les permitirán obtener empleo. Observando que sigue habiendo una brecha fundamental entre las políticas y los programas adoptados, por un lado, y la realidad experimentada por los miembros de la minoría romaní, por otro lado, la Comisión solicita al Gobierno que continúe proporcionando información detallada sobre los resultados de las diversas iniciativas tomadas, promover la no discriminación en la educación y el empleo de mujeres y hombres romaníes. Finalmente, recordando que los datos y las estadísticas apropiadas son cruciales para determinar la naturaleza, el alcance y las causas de la discriminación, establecer prioridades y diseñar medidas apropiadas, monitorear y evaluar el impacto de tales medidas y hacer los ajustes necesarios, la Comisión solicita al Gobierno que tome medidas para recopilar y analizar datos relevantes, incluidas estadísticas comparables para permitir una evaluación precisa de los cambios a lo largo del tiempo, siendo sensible y respetando la privacidad.**

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.**

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 los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) (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 3 y 4 del Convenio. Política nacional, no discriminación, licencias y prestaciones. Evolución legislativa. La Comisión toma nota con **interés** de las sustanciales enmiendas a la Ley sobre Protección Parental y Prestaciones Familiares, de 2014, 2015, 2017 y 2018, que tienen como objetivo trasponer la legislación europea, incluida la Directiva 2010/18/UE, y facilitar una distribución más igualitaria de la protección parental y de las responsabilidades relacionadas con el cuidado de los hijos entre ambos padres. La Comisión saluda los diversos derechos previstos en la ley, antes mencionada, entre los que se incluyen una licencia de paternidad más larga, una prestación de licencia de paternidad y una licencia parental para ambos progenitores, prestaciones de licencia parental, la posibilidad de pasar de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial y asignaciones y asistencia de apoyo a las familias y a los hijos. La Comisión también toma nota de la adopción de la Ley de Protección contra la Discriminación, de 2016, que prohíbe la discriminación basada en algunos de los motivos especificados y en base a «cualquier otra circunstancia personal», y que comprende todos los aspectos de la vida social, incluido el empleo. Toma nota asimismo de que la información explicativa acerca de la ley de 2016 sobre el sitio web oficial del Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, viene a indicar que un ejemplo de «cualquier otra circunstancia personal» podría ser «situación parental o familiar de otro tipo». La Comisión toma nota de la adopción, el 20 de junio de 2019, de la Directiva 2019/1158 de la UE sobre el equilibrio entre la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, derogando la Directiva 2010/18/UE del Consejo sobre licencia parental. **Tomando nota de la reciente adopción de la Directiva 2019/1158 sobre el equilibrio entre la vida familiar y la vida profesional, la Comisión solicita al Gobierno que informe sobre: i) las medidas para trasponerla en su legislación nacional; ii) la manera en que se aplicó en la práctica la Ley sobre Protección Parental y Prestaciones Familiares, de 2014, en su forma enmendada, por parte de los hombres y las mujeres que se han beneficiado de los diversos derechos previstos en la ley; iii) el impacto de esta ley en cualquier aumento de la utilización de estas medidas por parte de los hombres, y iv) que comunique información sobre la manera en que se aplicó la Ley de Protección contra la Discriminación, de 2016, para promover la aplicación del Convenio respecto de la no discriminación en el empleo de las personas con responsabilidades familiares, incluida toda medida adoptada por la Oficina de Defensa del Principio de Igualdad.**

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.

Federación de Rusia

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1956)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Trabajo de Rusia (KTR) recibidas el 31 de agosto de 2021.

Artículos 1 a 4 del Convenio. Evaluar y abordar la brecha de remuneración por motivos de género y sus causas subyacentes (segregación ocupacional). La Comisión toma nota de que, según la información estadística recibida del Servicio Federal de Estadísticas del Estado de la Federación de Rusia (Rosstat) proporcionada por el Gobierno en su memoria, en 2019 la brecha de remuneración promedio por motivo de género siguió siendo alta, al situarse en el 27,9 por ciento (en comparación con el 27,4 por ciento en 2015). Observa que la brecha de remuneración por motivo de género ascendía al 40 por ciento para los profesionales de nivel medio, entre los cuales las mujeres representaban el 68,9 por ciento del número total de trabajadores, y del 30,1 por ciento para los profesionales del nivel más alto, entre los cuales las mujeres representaban el 70,6 por ciento del número total de trabajadores. Además, en todos los sectores de la economía, el salario de las mujeres era sistemáticamente más bajo que el de los hombres. En relación con esto, la Comisión toma nota de la persistencia de la segregación ocupacional por motivo de género, y de que las mujeres siguen concentrándose en los servicios de hotelería y de restauración (el 66 por ciento), la educación (el 79,9 por ciento), y la atención de salud y los servicios sociales (el 79,9 por ciento), mientras que la mayoría de los hombres trabaja fundamentalmente en los sectores de la construcción (83,5 por ciento), la minería (el 81,7 por ciento), y la producción y el suministro de electricidad, gas y agua (el 66,9 por ciento). Toma nota asimismo de que, en sus observaciones, la KTR enfatiza que, en los sectores en los que las mujeres están más concentradas: 1) el salario mensual promedio es sistemáticamente más bajo que el salario promedio nacional, mientras que sucede lo contrario en los sectores en los que se concentran los hombres, salvo en la construcción, donde existe un porcentaje considerable de trabajadores migrantes, y 2) los hombres continúan estando desproporcionadamente representados en los puestos de dirección. En relación con esto, la KTR añade que, si bien el porcentaje de mujeres en puestos de dirección ha aumentado un 1,2 por ciento en los dos últimos años y se está aproximando a la paridad (el 49,7 por ciento en 2019), la brecha de remuneración por motivo de género en términos de ingresos por hora para el personal directivo se estimó en el 31,6 por ciento en 2019. A pesar de esta situación, a juicio de la KTR, el Gobierno no se tomó en serio el compromiso de promover la igualdad de género o de concebir y adoptar enfoques inclusivos, integrales y con perspectiva de género con miras a reducir la brecha de remuneración por motivo de género. La Comisión toma nota con **preocupación** de esta información y lamenta que el Gobierno no haya comunicado información sobre ninguna medida concebida o adoptada para luchar contra la amplia y persistente brecha de remuneración por motivo de género y sus causas subyacentes. Toma nota de que, en sus conclusiones de 2020, el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) concluyó que la Federación de Rusia no estaba en conformidad con el artículo 20, c) de la Carta Social Europea, que exige la adopción de medidas adecuadas relativas a la remuneración a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuestiones de empleo y ocupación, por considerarse que no se ha cumplido la obligación de realizar progresos mesurables (marzo de 2021, páginas 32-33). Además, en sus comentarios finales de 2021, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de las Naciones Unidas expresó preocupaciones similares (CEDAW/C/RUS/CO/9, 30 de noviembre de 2021, párrafo 8). Por último, la Comisión se refiere a su observación sobre la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) relativa a la prohibición del empleo de las mujeres en actividades profesionales concretas, así como a los estereotipos de género relativos a las capacidades profesionales de las mujeres y al papel que les corresponde en la familia. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias, sin demora, a fin de combatir la brecha de remuneración por motivo de género y sus causas subyacentes, tales como la persistente segregación ocupacional vertical**

y horizontal por motivo de género y los estereotipos relativos a las aspiraciones, preferencias y capacidades profesionales de las mujeres, y al papel que les corresponde en la familia. Pide al Gobierno que comunique: i) información sobre el contenido de las medidas proactivas adoptadas para superar la segregación ocupacional por motivo de género en el mercado de trabajo y para reducir la brecha de remuneración por motivo de género, en particular aumentando el acceso de las mujeres a los empleos con perspectivas profesionales y un salario más alto; ii) información sobre cualquier evaluación realizada de los resultados obtenidos por dichas medidas, e iii) información estadística sobre las ganancias de los hombres y las mujeres, así como cualquier información reciente sobre la brecha de remuneración por motivo de género, si es posible desglosada por categoría profesional, 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)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Trabajo de Rusia (KTR) recibidas el 1.º de septiembre de 2021.

Artículo 1 del Convenio. Protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación. Legislación. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno se refiere a los artículos 3 y 64 del Código del Trabajo, sin proporcionar ninguna información adicional sobre el significado o el ámbito de aplicación del término «convicciones» (creencias) como motivo prohibido de discriminación. Señala asimismo que, en sus observaciones, la KTR enfatiza: 1) la falta de protección legislativa contra la discriminación indirecta, así como 2) el hecho de que, como consecuencia de la inadecuación de las normas existentes y de la ausencia de definiciones de los diferentes tipos de discriminación, no se comprende la naturaleza del fenómeno entre los trabajadores y los empleadores, ni tampoco entre los jueces. En relación con esto, la Comisión indica que el Convenio prohíbe la discriminación tanto directa como indirecta en todos los aspectos del empleo y la ocupación (acceso a la formación profesional, acceso al empleo y a determinadas ocupaciones, y condiciones de trabajo). Además, cuando se adoptan disposiciones legales con miras a hacer efectivo el principio del Convenio, estas deberían incluir al menos todos los motivos de discriminación mencionados en el *artículo 1, 1, a)* del Convenio, entre ellos la «opinión política» (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 749). **A la luz de lo anterior, la Comisión insta al Gobierno a adoptar medidas adecuadas con objeto de garantizar una protección jurídica efectiva e integral para los trabajadores contra la discriminación tanto directa como indirecta basada en al menos todos los motivos enumerados en el artículo 1, 1, a) del Convenio, incluida la opinión política, y en relación con todos los aspectos del empleo y la ocupación establecidos en el artículo 1, 3). Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas con este fin y sus resultados.**

Artículo 1, párrafo 1, a). Discriminación por motivos de sexo. Acoso sexual. En relación con la ausencia de disposiciones legales que protejan a los trabajadores contra el acoso sexual en el trabajo, la Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno en su memoria, actualmente se está preparando un proyecto de ley federal sobre la protección de la violencia doméstica. El Gobierno añade que, en el marco de la Estrategia Nacional para las Mujeres 2017-2022, se organizaban seminarios a nivel regional sobre los modelos para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres, en cooperación con el Consejo de Europa. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la KTR enfatiza la falta de disposiciones legislativas y de mecanismos adecuados para proteger a los trabajadores contra el acoso sexual. La Comisión toma nota además de que, en sus observaciones finales, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de las Naciones Unidas expresó su preocupación por: 1) la ausencia de una legislación que tipifique explícitamente como delito el acoso sexual en el lugar de trabajo; 2) la falta de medidas eficaces para garantizar la protección de las mujeres y las niñas contra la violencia de género, el hostigamiento y el acoso escolar y en la universidad, y la falta de mecanismos de denuncia y reparación efectivos, y 3) la introducción, mediante la modificación del Código Penal en diciembre de 2020, de sanciones más severas por difamación, de aplicación en los casos en los que las víctimas

denuncien delitos contra su integridad y libertad sexual, lo que impide que las víctimas de violencia sexual accedan a la justicia por temor a ser enjuiciadas (CEDAW/C/RUS/CO/9, 30 de noviembre de 2021, párrafos 24, 36 y 38). En relación con esto, recuerda que hacer frente al acoso sexual solo a través de procedimientos penales normalmente no es suficiente, debido a la sensibilidad de la cuestión, la mayor carga de la prueba, y el hecho de que la legislación penal no cubra todos los tipos de comportamientos que constituyen acoso sexual en el empleo y la ocupación. Dada la gravedad, y las graves repercusiones del acoso sexual, como una manifestación grave de la discriminación sexual y una vulneración de los derechos humanos, la Comisión subraya la importancia de adoptar medidas eficaces para prevenir y prohibir el acoso sexual en el trabajo, tanto *quid pro quo* como debido a un entorno de trabajo hostil (véase [Estudio General de 2012](#), párrafos 789 y 792). **Por consiguiente, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que adopte medidas para incluir, en su legislación laboral: i) una definición clara y la prohibición del acoso sexual tanto quid pro quo como debido a un ambiente de trabajo hostil, en el empleo y la ocupación y ii) medidas preventivas y correctivas adecuadas. Pide asimismo al Gobierno que comunique información sobre: i) toda medida práctica adoptada para prevenir y combatir el acoso sexual en el empleo y la ocupación, en el marco de la Estrategia Nacional para las Mujeres 2017-2022 o de otro modo, en particular toda actividad de sensibilización destinada a los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, y ii) el número de casos de acoso sexual tratados por los tribunales o cualquier otra autoridad competente, de sanciones impuestas y de reparaciones acordadas.**

Artículo 1, párrafo 1, a) y artículo 5. Discriminación basada en motivos de sexo. Medidas especiales de protección. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno acerca de que la Resolución núm. 162 de 25 de febrero de 2000, que prohibía el empleo de mujeres en 456 ocupaciones y en 38 ramas de la industria, fue sustituida por el Decreto núm. 512 de 18 de julio de 2019 del Ministerio de Trabajo, que entró en vigor el 1.º de enero de 2021. Este decreto actualiza la lista de procesos de producción, empleos y ocupaciones con condiciones de trabajo peligrosas en los que el empleo de mujeres está restringido. La Comisión toma nota, en particular, de que la nueva lista reduce de 456 a 100 el número de ocupaciones en las que el empleo de mujeres está restringido. Toma nota además de que el Decreto núm. 313n de 13 de mayo de 2021 del Ministerio de Trabajo, que entró en vigor el 1.º de marzo de 2022, enmendó el Decreto núm. 512 de 18 de julio de 2019 al introducir nuevas modificaciones a la lista existente y prever que la lista es válida hasta el 1.º de marzo de 2028. El Gobierno indica que los criterios para revisar y actualizar esta lista comprendían factores peligrosos para la salud reproductiva de las mujeres, que afectaban a la salud de futuras generaciones y tenían consecuencias a largo plazo; asimismo, ciertos tipos de trabajos que no se utilizaban en la producción moderna estaban excluidos de la lista. La Comisión toma nota de la indicación reiterada del Gobierno de que el artículo 253 del Código del Trabajo y la lista de actividades en las que el empleo de mujeres está prohibido prevé un enfoque flexible, ya que el empleador puede emplear a mujeres al crear condiciones de trabajo seguras, tal como lo confirme el resultado de una evaluación especial de las condiciones de trabajo. Como consecuencia del Decreto núm. 313n de 13 de mayo de 2021, ya no se requiere un examen de las condiciones de trabajo por un experto estatal como confirmación de unas condiciones de trabajo seguras. La Comisión toma nota con **interés** de las enmiendas introducidas por el Gobierno a fin de reducir el número de sectores y ocupaciones en los que no puede emplearse a mujeres. Sin embargo, observa que el empleo de mujeres sigue estando prohibido en un gran número de sectores y ocupaciones. A este respecto, toma nota de que, en sus observaciones, la KTR considera que la existencia de incluso una lista reducida de ocupaciones en las cuales está prohibido emplear a mujeres: 1) establece una prohibición general que afecta a todas las mujeres en el país, 2) representa una violación del derecho de las mujeres a gozar de igualdad de oportunidades en el empleo y a elegir una ocupación, y 3) perpetúa la segregación ocupacional por motivo de género. La Comisión toma nota además de que, en sus observaciones finales de 2021, la CEDAW expresó preocupaciones similares (CEDAW/C/RUS/CO/9, párrafo 38). En relación con esto, la Comisión recuerda que se establecerá una distinción entre las medidas especiales que tienen por objetivo proteger la maternidad en el sentido estricto, que entran dentro del ámbito de aplicación del *artículo 5* del Convenio,

y las medidas basadas en percepciones estereotipadas de las capacidades de las mujeres y del papel que les corresponde en la sociedad, lo que es contrario al principio de igualdad de oportunidades y de trato (véase el Estudio General de 201, párrafo 839). En efecto, las restricciones al empleo de mujeres (que no estén embarazadas o en periodo de lactancia) son contrarias a la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y también pueden crear obstáculos jurídicos que impiden a las mujeres acceder a empleos bien remunerados, salvo que dichas medidas se adopten para proteger verdaderamente su salud. Esta protección debe determinarse sobre la base de los resultados de una evaluación de los riesgos que muestre que existen determinados riesgos para la salud y/o la seguridad de las mujeres. Por lo tanto, cualquiera de estas restricciones debe justificarse y apoyarse en pruebas científicas y, cuando existan, deben revisarse periódicamente a la luz de la evolución tecnológica y de los progresos científicos para determinar si siguen siendo necesarias. Las disposiciones relativas a la protección de las personas que trabajan en condiciones peligrosas o difíciles deberían estar orientadas a proteger la seguridad y la salud tanto de los hombres como de las mujeres en el trabajo, teniendo en cuenta al mismo tiempo las diferencias de género con respecto a determinados riesgos para su salud. Además, a fin de eliminar las medidas de protección discriminatorias aplicables al empleo de las mujeres, tal vez sea necesario examinar qué otras medidas, tales como la protección mejorada de la salud tanto para los hombres como para las mujeres, así como un transporte y una seguridad adecuados, o servicios sociales, serían necesarios para garantizar que las mujeres puedan acceder a ese tipo de empleos en pie de igualdad con los hombres (véase asimismo, el Estudio General de 2012, párrafo 840). **Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a proseguir sus esfuerzos con miras a revisar el Decreto núm. 512 de 18 de julio de 2019, en su forma enmendada, a fin de garantizar que las restricciones al trabajo que puedan realizar las mujeres no se basen en percepciones estereotipadas relativas a su capacidad, a sus aspiraciones y al papel que les corresponde en la sociedad, y se limiten estrictamente a las encaminadas a proteger la maternidad y se basen en la evaluación de los riesgos. Pide al Gobierno que comunique información sobre: i) todo progreso realizado a ese respecto, en particular en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y ii) toda medida concreta adoptada o prevista para encarar los obstáculos jurídicos y prácticos que existen para el empleo de las mujeres, en particular enmendando los artículos 99, 113, 253, 259 y 298 del Código del Trabajo, que prevén restricciones relativas al tiempo de trabajo (horas extraordinarias, trabajo nocturno, trabajo en turnos, etc.) para las mujeres con hijos menores de 3 años de edad (o de 1,5 años).**

Artículos 2 y 3. Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la proporción de mujeres en cargos públicos y de la administración pública aumentó del 72 por ciento en 2016 al 73,2 por ciento en 2019. Toma nota, sin embargo, de que según la información estadística disponible en ILOSTAT, en 2020, la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo siguió siendo baja, situándose en el 55,1 por ciento, en comparación con el 70 por ciento para los hombres. Toma nota además, a la luz de la información estadística del Servicio Federal de Estadísticas Estatales de la Federación de Rusia (Rosstat) reenviada por el Gobierno junto con su memoria sobre la aplicación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), de que persiste la segregación ocupacional por motivo de género, y de que las mujeres siguen concentrándose considerablemente en los servicios de hotelería y restauración (el 66 por ciento), la educación (el 79,9 por ciento), la atención de salud y los servicios sociales (el 79,9 por ciento), mientras que su presencia en otros sectores en los que tradicionalmente predominan los hombres, tales como la construcción, la minería y el suministro de electricidad, gas y agua) ha ido disminuyendo. Remitiéndose a sus comentarios anteriores relativos a la adopción de la Estrategia Nacional para las Mujeres 2017-2022, la Comisión toma nota de que, según la declaración del Gobierno, se han adoptado planes regionales y se han establecido consejos de administración con miras a poner en práctica la estrategia. El Gobierno añade que, a fin de mejorar la situación económica de las mujeres, se han llevado a cabo en este marco varias medidas de incentivo y actividades de formación. Como consecuencia, durante el año académico 2019-2020, se impartió formación a 220 300 mujeres en la educación profesional superior y secundaria,

fundamentalmente en los ramos de la peluquería, los servicios de hotelería y el diseño (por la industria). El Gobierno añade que también ha aumentado el número de niñas y de mujeres dedicadas a las ciencias naturales y las matemáticas, así como el número de mujeres ocupadas en instituciones de investigación (en más de 357 mujeres en 2020). Al tiempo que saluda estos esfuerzos, la Comisión quisiera señalar a la atención del Gobierno la importancia de garantizar que las medidas adoptadas para promover la igualdad de género no reflejen en la práctica supuestos estereotipados relativos a las aspiraciones y capacidades de las mujeres, o a su adecuación para ciertos empleos, reforzando así los estereotipos de género al promover la participación de las mujeres en los ámbitos en los que predominan tradicionalmente, tales como los servicios de hotelería o la peluquería. En relación con esto, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales de 2021, la CEDAW expresó preocupaciones concretas por: 1) la persistencia de estereotipos discriminatorios relativos a los papeles y las responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia y en la sociedad; 2) la persistencia de estereotipos de género en los programas académicos y libros de texto, y la falta de educación sobre la igualdad de género, y) la segregación ocupacional vertical y horizontal. La CEDAW expresó además su particular preocupación por la situación de las mujeres de las zonas rurales, concretamente en lo que respecta a su acceso limitado a la educación, al empleo formal, al crédito y a los sistemas de empoderamiento económico (CEDAW/C/RUS/CO/9, párrafos 22, 36, 38 y 42). **A la luz de la segregación ocupacional y de los estereotipos de género persistentes en el mercado de trabajo, y ante la ausencia de progresos sustanciales en los últimos años, la Comisión insta al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para promover la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. También pide al Gobierno que comuniquen información sobre: i) la naturaleza y el impacto de las medidas adoptadas para combatir los estereotipos relativos a las aspiraciones, preferencias y capacidades profesionales de las mujeres, y al papel y las responsabilidades que les corresponden en la familia y en la sociedad, en particular a través de la diversificación de los ámbitos de la educación y la formación profesional para las mujeres; ii) las medidas concretas adoptadas para promover y aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y en puestos de toma de decisiones en pie de igualdad con los hombres, tanto en el sector público como en el privado, y iii) la participación de los hombres y las 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 privado.**

Igualdad de oportunidades y de trato sin distinción de raza, color y ascendencia nacional. Romaníes. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que en 2019 se aprobó un plan integral de acción para el desarrollo socioeconómico y etnocultural de los romaníes en la Federación de Rusia, y que actualmente se está poniendo en marcha. Toma nota asimismo de que, en su informe de 2019, la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) expresó su preocupación por: 1) el hecho de que las autoridades rusas presenten la creación de «clases romaníes» separadas en ciertas escuelas como una herramienta para responder de una manera flexible a la situación y a las necesidades de los niños romaníes; 2) los informes de las organizaciones de la sociedad civil que describen otros casos de segregación racial en ciertas escuelas, por ejemplo, en el área de Volgograd, que conllevan la separación de los niños romaníes de los demás niños durante los almuerzos escolares, la utilización de la biblioteca de la escuela o las actividades deportivas, y 3) las alegaciones de las ONG de que la administración de la escuela pide algunas veces a los alumnos romaníes que no participen en las celebraciones del inicio del nuevo curso escolar (CRI(2019)2, página 10, y párrafo 76). La Comisión toma nota asimismo de que, en sus observaciones finales de 2021, la CEDAW también expresó preocupación por los informes sobre la segregación y la discriminación en el acceso a la educación contra los romaníes. (CEDAW/C/RUS/CO/9, párrafo 36). **La Comisión pide asimismo al Gobierno que redoble sus esfuerzos para combatir el estigma, los prejuicios y la discriminación contra los romaníes, a fin de garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato sin distinción de raza, color y ascendencia nacional en la educación, la formación y el empleo. Pide al Gobierno que comuniquen información sobre: i) las medidas adoptadas con este fin, en particular en el marco del Plan Integral de Acción para el desarrollo socioeconómico y etnocultural de los romaníes en la Federación de Rusia aprobado en 2019, o toda estrategia de seguimiento adoptada, así como todo estudio o informe**

disponible sobre su impacto; ii) toda medida particular adoptada a fin de combatir específicamente la segregación a la que se enfrentan los romaníes en la práctica, en particular para garantizar su acceso a la educación sin discriminación, y iii) la participación de los romaníes en cursos de educación y formación profesional, así como en el mercado de trabajo.

Trabajadores migrantes. Refiriéndose a sus comentarios anteriores, en los que pidió al Gobierno que adoptara medidas concretas para reforzar la aplicación de las disposiciones del Código del Trabajo que prohíben la discriminación basada en motivos raciales o étnicos y en el origen nacional, la Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha proporcionado información a ese respecto. Toma nota de que, en su informe de 2019, la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) manifestó su preocupación concreta por los trabajadores migrantes provenientes de Asia Central y «otros de apariencia no eslava» que a menudo son víctimas de acoso policial y de la elaboración de perfiles raciales, lo cual es un obstáculo para su integración, ya que dichas experiencias alienan a las personas de que se trate y, por extensión, a los grupos en general a los que pertenecen, y merman la confianza en las autoridades estatales. Además, las personas provenientes de Asia Central y «otras de apariencia no eslava», así como las personas de origen africano, también son víctimas frecuentes de violencia racial, incluidos asesinatos en algunos casos (CRI(2019)2, páginas 10-11 y párrafo 87). La Comisión considera necesario adoptar un enfoque integral y coordinado para combatir los impedimentos y obstáculos a los que se enfrentan las personas en el empleo y la ocupación por motivo de su raza, color o ascendencia nacional, y para promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos. Este enfoque debería incluir la adopción de medidas convergentes encaminadas a: cerrar las brechas en materia de educación, formación y competencias; facilitar una orientación profesional no sesgada; reconocer y validar de las calificaciones obtenidas en el extranjero; y valorar y reconocer los conocimientos y competencias tradicionales que pueden ser pertinentes tanto para acceder al empleo y progresar profesionalmente en él, como para tener una ocupación. La Comisión recuerda asimismo que, para ser eficaces, se requiere que estas medidas incluyan acciones concretas, tales como leyes, políticas, programas, mecanismos y procesos participativos, concebidas para abordar los prejuicios y estereotipos y promover la comprensión y la tolerancia mutuas en todos los sectores de la población ([Observación general de 2019 sobre discriminación basada en la raza, el color y la ascendencia nacional](#)). La Comisión se refiere asimismo a su observación de 2020 relativa al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), en la que tomó nota de alegaciones relativas al mayor riesgo de los trabajadores migrantes de ser objeto de trabajo forzoso. **La Comisión insta al Gobierno a adoptar todas las medidas necesarias para: i) prevenir y combatir la discriminación basada en motivos de raza, color y ascendencia nacional, en particular combatiendo los prejuicios y estereotipos y promoviendo la tolerancia, y ii) garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación para los trabajadores migrantes y los estudiantes, concretamente las personas provenientes de Asia Central y «otros de apariencia no eslava», así como las personas de origen africano.**

Pide al Gobierno que suministre información sobre: i) toda medida concreta adoptada con este fin, por ejemplo, actividades de sensibilización a través de campañas en los medios de comunicación, así como toda evaluación realizada de su impacto, y ii) toda medida adoptada para garantizar que las víctimas de discriminación por motivos basados en la raza, el color y la ascendencia nacional tengan acceso a la protección efectiva y a vías de recurso, incluida información sobre el número, la naturaleza y el resultado de los casos o de las quejas de discriminación por tales motivos tratados por los tribunales o por cualquier otra autoridad competente.

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

Fiji

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 2002)

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, 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.

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

Filipinas

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1953)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las memorias del Gobierno.

Artículos 1, b), y 2, párrafo 2, a) del Convenio. Trabajo de igual valor. Legislación. La Comisión ha venido tomando nota desde hace varios años de la interpretación restrictiva que se hace de la definición de «trabajo de igual valor» —a la que se refiere el artículo 135, a) del Código del Trabajo— en el reglamento de 1990 en aplicación de la Ley de la República núm. 6725, donde se define el «trabajo de igual de valor» como «actividades, trabajos, tareas, funciones o servicios que sean idénticos o sustancialmente idénticos». La Comisión toma nota de que, según las memorias del Gobierno, este sigue trabajando en pro de la adopción de directrices para modificar dicha definición de forma que se ajuste a lo dispuesto en el Convenio. A este respecto, la Comisión remite al Gobierno a su [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 675. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que se adopten en un futuro próximo las directrices para modificar la definición de «trabajo de igual valor» y que la nueva definición dé plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, incluyendo pero no limitando la igualdad de remuneración a un trabajo «idéntico», «igual», «el mismo» o «similar», y de forma que englobe también el trabajo de hombres y mujeres que, aunque sea completamente diferente, sea de igual valor.**

Artículo 3. Evaluación objetiva del empleo. En referencia a sus comentarios anteriores, la Comisión observa que las memorias del Gobierno no proporcionan información alguna sobre este punto. Por lo tanto, la Comisión se remite a su [observación general](#), según la cual, para determinar si diferentes trabajos tienen el mismo valor, se tiene que realizar un examen de las diferentes tareas que implican. Este examen debe realizarse en base a criterios absolutamente objetivos y no discriminatorios con el fin de evitar que se vea contaminado por los prejuicios de género. Aunque el Convenio no establece ningún método específico para dicho examen presupone la utilización de técnicas apropiadas para la evaluación objetiva del empleo.

Cualesquiera que sean los métodos utilizados para la evaluación objetiva de los trabajos, se debe intentar garantizar que se dejen de lado los prejuicios de género. **La Comisión pide al Gobierno que comunique si la Oficina de Empleo Local ha elaborado el Plan de Desarrollo de los Recursos Humanos y, en caso afirmativo, que proporcione información detallada sobre la manera en que se garantiza que la selección de los factores de comparación, la ponderación de esos factores y la comparación propiamente dicha no sean discriminatorias, ya sea directa o indirectamente. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que aporte información sobre toda iniciativa adoptada por las organizaciones de trabajadores y de empleadores para fijar los salarios sobre la base de una evaluación objetiva de los empleos.**

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

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1960)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las memorias del Gobierno.

Artículo 1 del Convenio. Legislación. La Comisión recuerda que, desde hace tiempo, viene formulando comentarios exhortando al Gobierno a adoptar las medidas legales necesarias para garantizar la protección de las mujeres contra la discriminación en todos los aspectos del empleo, en particular por la falta de disposiciones legislativas que prohíban la discriminación contra las mujeres en la contratación. La Comisión **lamenta** tomar nota de que, según las memorias del Gobierno, todavía no se ha adoptado el proyecto de ley del Senado núm. 429, en el que se propone enmendar los artículos 135 y 137 del Código del Trabajo para prohibir la discriminación basada en motivos de sexo en la contratación y la seguridad del empleo. Toma nota de que el proyecto de ley cambió de número y pasó a ser el proyecto de ley del Senado núm. 829 (Ley que amplía los actos prohibidos de discriminación contra las mujeres en razón del sexo y que, a estos efectos, enmienda los artículos 135 y 137 del Código del Trabajo); el proyecto se remitió a una Comisión de trabajo, empleo y desarrollo de los recursos humanos y tiene un equivalente en la Cámara de Representantes, el proyecto de ley de la Cámara de Representantes núm. 675. **La Comisión insta al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias para que se adopten sin más demora el proyecto de ley del Senado núm. 829 y el proyecto de ley de la Cámara de Representantes núm. 675, con el fin de garantizar una protección jurídica eficaz contra la discriminación por motivo de sexo en la contratación y la seguridad del empleo, de conformidad con el Convenio. Solicita al Gobierno que proporcione información sobre cualquier novedad al respecto.**

Artículo 3, d). Aplicación en el sector público. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica, en respuesta a su comentario anterior, que el principio consagrado en el Convenio se aplica, en la práctica, a los puestos de alto nivel exentos del requisito de publicación previsto en la Ley de la República núm. 7041 a través del reglamento de aplicación general de 2017 sobre designaciones y otras medidas de recursos humanos (CSC MC 24, s. 2017 y Resolución CSC núm. 1701009, de 16 de junio de 2017). En concreto, el Gobierno se remite a los artículos 83-103 de la regla IX, que prevén los procedimientos y criterios aplicables a las designaciones de cargos gubernamentales de todos los niveles y en los que se establece que: 1) no habrá discriminación en la selección de trabajadores por motivos de edad, sexo, orientación sexual e identidad de género, estado civil, discapacidad, religión, etnia o afiliación política (artículo 83); 2) el director general del organismo garantizará, en la medida de lo posible, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (artículo 89), y 3) el tribunal de selección será equitativo e imparcial al evaluar a los candidatos al cargo (artículo 97). Con este fin, el tribunal de selección podrá solicitar la asistencia de un colaborador independiente y todos los organismos gubernamentales deberán cumplir estos requisitos, so pena de anulación de la designación, y de que se inicien medidas legales contra el funcionario que haya cometido la infracción (artículo 103). **La Comisión pide al Gobierno que indique cuál es la institución o autoridad responsable de supervisar la aplicación del reglamento de aplicación general de 2017 sobre designaciones y otras medidas de recursos humanos con respecto a la designación de puestos de alto nivel exentos del requisito de publicación previsto en la Ley de la República núm. 7041. Solicita al Gobierno que proporcione información sobre el número de casos de incumplimiento**

registrados, las consecuencias de dichos casos (anulación de la designación o medidas legales contra el funcionario responsable de la infracción), indicando el motivo de discriminación del que se trate. Al tiempo que toma nota de que no se ha proporcionado ninguna respuesta sobre este asunto, la Comisión también reitera su solicitud de que el Gobierno transmita una copia de los procedimientos y criterios establecidos en los planes de ascenso por méritos.

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

Finlandia

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1963)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK), la Confederación de Sindicatos para Trabajadores Profesionales y Personal Directivo en Finlandia (AKAVA) y la Confederación Finlandesa de Profesionales (STTK) (denominadas en lo sucesivo «los sindicatos»), así como de la Federación de Empresas de Finlandia (SY), la Confederación de Industrias de Finlandia (EK) y los Empleadores de las Administraciones Locales y los Condados (KT), transmitidas junto con la memoria del Gobierno.

Artículos 1 a 3 del Convenio. Brecha salarial por motivos de género. Ámbito de comparación. La Comisión toma nota de que el Gobierno reconoce en su memoria que la brecha salarial entre hombres y mujeres ha disminuido muy lentamente: desde el 17,2 por ciento en el 2010, al 16,8 por ciento en el 2015, y al 15,8 por ciento en 2020. El Gobierno explica que la igualdad de remuneración se promueve a través de la legislación, el Programa de igualdad de remuneración tripartito 2020-2023 y los proyectos de investigación y desarrollo del Gobierno. Reconoce que los Programas previos de igualdad de remuneración (2007-2010, 2010-2015 y 2016-2019) no han logrado alcanzar su objetivo principal. El actual Programa (2020-2023) promueve la evaluación de las repercusiones en materia de género de los convenios colectivos y los sistemas salariales que fomentan la igualdad salarial y la concienciación al respecto, respalda la conciliación de la vida laboral y familiar, y combate la segregación del mercado laboral por motivos de género. La Comisión toma nota de que, el 1.º de septiembre de 2022, el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud puso en marcha una evaluación global de las medidas de igualdad salarial que se han introducido, incluido el Programa de igualdad de remuneración tripartito 2020-2023. Asimismo, observa que el Gobierno declara que una de las soluciones que está estudiando actualmente es la transparencia en materia de remuneración. Un grupo de trabajo tripartito, creado bajo los auspicios del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, elaboró enmiendas a la Ley sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres para aumentar la transparencia salarial en todos los sectores, con el objetivo de evitar la discriminación salarial por razón de género y promover la igualdad de remuneración. El Gobierno indica que, lamentablemente, este proceso se interrumpió debido a las divergencias de opinión entre los partidos gubernamentales sobre la propuesta. Hace referencia a algunas iniciativas en curso relativas a la transparencia salarial a escala de la Unión Europea. También señala que el obstáculo más difícil en la lucha contra la brecha salarial entre hombres y mujeres es la segregación del mercado laboral por motivos de género: en 2019, la proporción de trabajadores en «ocupaciones igualitarias» (es decir, puestos en los que la proporción de asalariados mujeres u hombres varía entre el 40 y el 59 por ciento) era solo del 10,1 por ciento (en 2010, era del 13,1 por ciento). Cita dos proyectos sobre el tema: 1) «Poner fin a la segregación - Herramientas para una vida laboral más igualitaria (2021-2023)», que consiste en la elaboración de un breve informe sobre políticas y un conjunto de herramientas dirigidos a los responsables de la toma de decisiones, que recogen los métodos más eficaces para eliminar la segregación ocupacional, y 2) «La segregación en términos de carrera profesional y de empleo que explica la brecha salarial de género (2022-2024)», un proyecto de investigación en el que se detectarán las diferencias en las carreras y trayectorias profesionales y su efecto en las divergencias de remuneración, con el fin de que las carreras profesionales y las estructuras ocupacionales se desarrollen partiendo de

una base más igualitaria. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que existe una variación considerable en el alcance y la calidad de los planes de igualdad y las encuestas sobre salarios que se llevan a cabo en los sectores público y privado. En la mayoría de los casos las comparaciones se llevan a cabo entre empleados que realizan el mismo trabajo. Es poco frecuente que se compare entre trabajadores cubiertos por convenios colectivos diferentes. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se está llevando a cabo un amplio proyecto de investigación y desarrollo, titulado «Trabajo de igual valor 2021-2022», en el que se examina «la manera de normalizar la evaluación de los requisitos de cada trabajo entre los diferentes sectores y ocupaciones», con el fin de reconocer mejor los requisitos de los sectores y las ocupaciones en los que predominan las mujeres, para desarrollar sistemas de nóminas que faciliten la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

La Comisión toma nota de que todos los interlocutores sociales, en sus observaciones, coinciden en que la segregación por motivos de género del mercado laboral finlandés es un problema grave y mencionan el uso desigual de las licencias familiares como una de las razones de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Los sindicatos lamentan profundamente que se haya suspendido el proceso de enmienda de la Ley sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres y consideran que el aumento de la transparencia en materia salarial y la mejora del acceso a la información sobre las remuneraciones en caso de sospecha de discriminación contribuirían a garantizar la igualdad de remuneración. En opinión de la SY, las principales razones de la brecha salarial entre hombres y mujeres son el hecho de que las mujeres y los hombres trabajan en sectores diferentes y que el número de horas de trabajo anuales de los hombres es mayor que el de las mujeres; y cree que la brecha solo puede reducirse influyendo en las opciones educativas y los comportamientos. La EK considera que la discriminación salarial no es un problema notable en Finlandia y que el principio de «igualdad de remuneración (por un trabajo igual)» se aplica adecuadamente. Según la EK, la cuestión de la brecha de remuneración es diferente del principio de igualdad de remuneración o de la discriminación en materia de remuneración. Aumentar la transparencia o el acceso a información sobre la remuneración no tendría ningún efecto con vistas a fomentar la igualdad de remuneración; lo que es necesario es «aumentar el atractivo de diversos sectores y mejorar la posición de las mujeres en el mercado laboral, [y garantizar] una distribución más equitativa de las licencias familiares y unos servicios adecuados de cuidado de niños».

La Comisión toma nota de que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas señaló, en sus observaciones finales, que la aplicación del Programa de igualdad de remuneración sin medidas vinculantes no aceleraría de forma significativa la reducción de la brecha salarial de género. Recomendó que el Gobierno estableciera objetivos con plazos definidos para colmar la brecha de remuneración por razón de género y que legislara sobre la transparencia de las remuneraciones con el fin de facilitar la impugnación de las desigualdades salariales (E/C.12/FIN/CO/7, 30 de marzo de 2021, párrafos 20 y 21). La Comisión también observa que en el Plan de Acción para la Igualdad de Género 2020-2023 de Finlandia se indica que: 1) la brecha salarial entre hombres y mujeres se reducirá en ese periodo reforzando la transparencia en materia de remuneración a través de la legislación, los proyectos de investigación y desarrollo dirigidos por el Gobierno, y los esfuerzos conjuntos realizados por el Gobierno y las organizaciones del mercado de trabajo, y 2) que Finlandia está a favor de promover la igualdad de remuneración aumentando la transparencia en materia de remuneración mediante la legislación de la Unión Europea y considera importante aclarar el concepto de «igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor».

En lo que respecta a la segregación por razón de género en el mercado de trabajo, la Comisión se remite a sus comentarios acerca del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). En cuanto a la brecha de remuneración entre hombres y mujeres y el ámbito de comparación que se ha tenido en cuenta, la Comisión observa que el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual *valor* parece entenderse y aplicarse de forma muy limitada en el mercado laboral. Desea reiterar que comparar el valor relativo del trabajo realizado en profesiones que pueden requerir diversos tipos de calificaciones, responsabilidades, esfuerzo o condiciones de trabajo, pero que sin embargo

representan en general un trabajo del mismo *valor*, es esencial para eliminar la discriminación salarial resultante del hecho de que el valor del trabajo realizado por hombres y mujeres esté condicionado por los prejuicios de género (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 675). Con objeto de abordar la discriminación de remuneración por razón de género en un mercado de trabajo segregado en el que las mujeres y los hombres se concentran en diferentes oficios, industrias y sectores, el alcance de la comparación entre los trabajos realizados por mujeres y hombres debe ser lo más amplio posible, extendiéndose más allá de las categorías profesionales, los convenios colectivos y las empresas. **La Comisión alienta al Gobierno a que adopte medidas dirigidas a aclarar el significado de «igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor» y a garantizar que se aplique un ámbito de comparación amplio en todas las actividades a las que afecta la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, incluidas las encuestas sobre igualdad de remuneración. También pide al Gobierno que proporcione información sobre si se evalúa, y cómo se evalúa, el «igual valor» de los trabajos en el empleo público. La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la evolución de la brecha salarial de género y sobre toda medida encaminada a reducirla, y especialmente sobre la manera de abordar la cuestión de la segregación ocupacional de género. Solicita que proporcione información sobre los resultados de la evaluación global de las medidas en materia de igualdad de remuneración que puso en marcha el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud el 1.º de septiembre de 2022, así como acerca de los resultados concretos de los proyectos siguientes: «Trabajo de igual valor 2021-2022», «Poner fin a la segregación - Herramientas para una vida laboral más igualitaria (2021-2023)» y «La segregación en términos de carrera profesional y de empleo que explica la brecha salarial de género (2022-2024)».**

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

Líbano

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1977)

Comentario anterior

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno, debida desde 2019. A la luz del llamamiento urgente que realizó al Gobierno en 2021, la Comisión procede a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información que tiene a su disposición.

Artículos 1 a 4 del Convenio. Evaluar las diferencias salariales entre hombres y mujeres e identificar sus causas subyacentes. La Comisión toma nota de la información estadística presentada en el informe *The life of women and men in Lebanon: a statistical portrait* publicado en 2021, en el marco de una asociación entre el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Administración Central de Estadística del Líbano. Señala que, durante 2018-2019: 1) la disparidad de remuneración global por motivos de género fue del 3,6 por ciento a favor de las mujeres, ya que los trabajadores no libaneses ganan sustancialmente menos que los libaneses (casi menos de la mitad) y la mayoría de estos trabajadores son hombres, y 2) cuando estos datos se desglosan por nacionalidad, la brecha salarial mensual por motivos de género alcanzó el 6,5 por ciento. Del informe también se desprende que, para el mismo periodo 2018-2019: 1) la diferencia de ingresos persiste en todas las ocupaciones; 2) la diferencia salarial entre hombres y mujeres (a favor de los hombres) es mayor en el caso de los operadores de plantas y máquinas, y los trabajadores de montaje (las mujeres ganan un 30 por ciento menos que los hombres), y en el de los profesionales y técnicos (las mujeres ganan alrededor de un 20 por ciento menos que los hombres), y 3) una menor diferencia salarial (a favor de los hombres) se observó entre los oficinistas (3,8 por ciento) y los artesanos y trabajadores industriales (4,4 por ciento). **La Comisión pidió al Gobierno que tomara medidas para: i) seguir recabando, compilando y analizando datos sobre la remuneración de hombres y mujeres para determinar la brecha de remuneración, cuando sea posible, desglosada por categoría profesional y/o sector de la economía, incluido el sector público, y ii) determinar las causas fundamentales de dicha brecha y hacerles frente. La**

Comisión pide al Gobierno que proporcione estos datos, así como información sobre los resultados de los estudios realizados sobre este tema.

Artículos 1, b) y 2, párrafo 2, a). *Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Legislación.* La Comisión toma nota de la información proporcionada por la Oficina Regional de la OIT para los Estados Árabes en Beirut, según la cual el Ministerio de Trabajo había finalizado un proyecto de nuevo Código del Trabajo a principios de 2021, que fue remitido al Consejo de Ministros y devuelto al Ministerio tras la formación del nuevo Gobierno en septiembre de 2021. Por lo tanto, la Comisión toma nota de que la reforma del Código del Trabajo sigue en curso. Recuerda que el artículo 26 del Código del Trabajo de 1946, enmendado en 2000, establece que «se prohíbe al empleador discriminar entre trabajadores y trabajadoras en cuanto a [...] la cuantía del salario, el empleo, la promoción, el ascenso [...], pero que no refleja el concepto de «trabajo de igual valor» que constituye el núcleo del Convenio. La Comisión toma nota además de que, durante el examen del informe del Líbano por parte del Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el representante del gobierno declaró que el país estaba trabajando para garantizar la igualdad salarial entre trabajadores y trabajadoras, y que los distintos ministerios estaban realizando esfuerzos, en colaboración con el Observatorio Nacional de la Igualdad de Género, para facilitar todas las reformas mediante la recopilación y el análisis de información con el fin de formular recomendaciones para la paridad y apoyar las decisiones parlamentarias, (comunicado de prensa del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, del 18 de febrero de 2022). **Al tiempo que le recuerda que la Comisión lleva varios decenios llamando la atención del Gobierno sobre esta cuestión, y siendo consciente de la difícil situación del país, la Comisión insta al Gobierno a que tome medidas para incluir en el futuro Código del Trabajo disposiciones que establezcan la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y que especifiquen cómo se evalúa el valor del trabajo (evaluación objetiva del trabajo).**

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

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
(ratificación: 1977)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** que no se ha recibido la memoria del Gobierno, debida desde 2019. A la luz del llamamiento urgente que realizó al Gobierno en 2021, la Comisión procede a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información que tiene a su disposición.

Artículo 1 del Convenio. Protección de los trabajadores contra la discriminación. Legislación. La Comisión recuerda que el artículo 26 del Código del Trabajo de 1946, en su versión modificada, prohíbe al empleador toda discriminación entre trabajadores y trabajadoras solo en lo que respecta a determinados aspectos del empleo: el tipo de trabajo, la cuantía del salario, el empleo, la promoción, el ascenso, la aptitud profesional y la vestimenta. Asimismo, **lamenta** tomar nota de que esta grave situación no ha cambiado a pesar de que ha estado señalando a la atención del Gobierno esta cuestión durante más de veinte años y le haya estado pidiendo que introduzca en el Código del Trabajo una definición y una prohibición general de la discriminación directa e indirecta basada, como mínimo, en todos los motivos enumerados en el *artículo 1, 1), a)* del Convenio (es decir, la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social), y que abarque todos los aspectos del empleo y la ocupación en el sentido del *artículo 1, 3)* (a saber, el acceso a los medios de formación profesional, la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo). La Comisión toma nota de la información proporcionada por la Oficina Regional de la OIT para los Estados Árabes, en Beirut, según la cual el Ministerio de Trabajo finalizó un proyecto de nuevo Código del Trabajo a principios de 2021, que fue remitido al Consejo de Ministros y devuelto al Ministerio tras la formación del nuevo Gobierno en septiembre de 2021. La Comisión observa que la reforma del Código del Trabajo sigue su curso y aún no ha concluido.

Aun reconociendo la difícil situación del país, la Comisión insta de nuevo al Gobierno a: i) adoptar las medidas necesarias para que el futuro Código del Trabajo contenga disposiciones que definan y prohíban la discriminación directa e indirecta basada, como mínimo, en todos los motivos enumerados en el artículo 1, 1), a) del Convenio y que abarquen todos los aspectos del empleo y la ocupación definidos en el artículo 1, 3), en particular el acceso a los medios de formación profesional y al empleo y a las distintas profesiones, y ii) proporcionar información detallada sobre los progresos realizados para la adopción del proyecto de Código del Trabajo. En ausencia de una protección legislativa integral contra la discriminación, la Comisión también reitera su petición al Gobierno de que adopte medidas concretas para garantizar en la práctica la protección de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos migrantes y los no nacionales, en todos los sectores de la economía, contra la discriminación por motivos de raza, color, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social en el empleo y la ocupación, incluyendo medidas de sensibilización y prevención dirigidas a los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones (campañas a nivel nacional, seminarios tripartitos, etc.).

Artículo 1, párrafo 1, a). Discriminación por motivo de sexo. Acoso sexual. Al tiempo que reitera su preocupación por la ausencia de una memoria del Gobierno, la Comisión toma debida nota del siguiente desarrollo positivo: la aprobación, el 21 de diciembre de 2020, de la Ley núm. 205 para penalizar el acoso sexual y rehabilitar a las víctimas, que abarca todos los ámbitos, incluidos el lugar de trabajo, las instituciones públicas y los centros educativos. La Comisión señala que la Ley define el acoso sexual como «todo comportamiento reiterado de connotación sexual, extraordinario y no deseado desde el punto de vista de la víctima, que atente contra su integridad física, su vida privada o sus sentimientos, ya sea con palabras, acciones, gestos, sugerencias o insinuaciones de carácter sexual o pornográfico», incluso a través de medios electrónicos. El acoso sexual también incluye «cualquier acto o iniciativa, repetida o no, que utilice la presión psicológica, moral, material o racial para obtener un beneficio de carácter sexual para el autor de dichos actos o para terceras personas». La Ley prevé sanciones agravadas, en particular en caso de acoso sexual en el marco de la relación de trabajo, y la protección de las víctimas y los testigos contra las represalias, en particular en materia de remuneración, promoción, renovación del contrato de trabajo y prohibición de sanciones disciplinarias. También aclara que el enjuiciamiento penal no impide la imposición de sanciones disciplinarias al autor, y prevé la creación de un fondo especial de ayuda a las víctimas. Aunque observa que esta ley es un primer y fundamental paso en la lucha contra el acoso sexual en el empleo y la ocupación, la Comisión señala que: 1) la Comisión recuerda que las disposiciones de derecho penal no son del todo adecuadas en los casos de acoso sexual porque, entre otras cosas, no siempre prevén una reparación para la víctima y es muy poco probable que cubran todas las conductas que constituyen acoso sexual; 2) la Ley no es específica de los ámbitos del empleo y la ocupación, en los que el acoso sexual también puede tener una repercusión importante en la situación económica de los trabajadores, incluida su continuidad en el empleo o el desarrollo de la carrera profesional; 3) no contempla expresamente una de las dos formas de acoso sexual, a saber, la creación de un ambiente de trabajo hostil, y 4) no contiene ninguna medida relativa a la prevención, en particular la evaluación de los riesgos de acoso, ni a la información y formación de los trabajadores, ni siquiera a la gestión interna de los casos de acoso sexual, como la creación de un mecanismo de denuncia, investigación y sanción. La Comisión también recuerda que el único artículo del actual Código del Trabajo que podría aplicarse en casos de acoso sexual es una disposición que permite al trabajador abandonar el trabajo sin previo aviso cuando «el empleador o su representante cometan un delito de ultraje a la moral contra su persona» (artículo 75, 3)). Observa que esta disposición es insuficiente para garantizar la protección de los trabajadores y trabajadoras contra el acoso sexual, ya que en la práctica tiene el efecto de castigar a los trabajadores (que pierden su empleo) y puede incluso disuadirlos de presentar denuncias. ***Al tiempo que toma nota del marco jurídico establecido por la Ley núm. 205 de 2020 para tipificar como delito el acoso sexual y rehabilitar a las víctimas, y en vista de lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que adopte medidas para enmendar esta ley en consecuencia e insertar disposiciones en el futuro Código del Trabajo: i) definir y prohibir el acoso sexual en todas sus formas (quid pro quo y ambiente de trabajo hostil) sin***

exigir la «repetición» del comportamiento, y prohibirlo explícitamente en todas las fases del empleo, incluida la contratación; ii) cubrir a todos los trabajadores, incluidos los domésticos, en todos los sectores de la economía, y iii) que prevea la adopción y aplicación de medidas preventivas y el establecimiento de mecanismos de denuncia, investigación y sanción a nivel de empresa. Mientras tanto, la Comisión también pide al Gobierno que adopte medidas para difundir las disposiciones de la Ley núm. 205 de 2020 entre los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones, y los responsables de promover y vigilar su aplicación (inspectores del trabajo, jueces, etc.). También pide al Gobierno que proporcione información sobre el número, la naturaleza y el resultado de las denuncias presentadas en virtud de la Ley núm. 205 de 2020, y sobre cualquier interpretación que hayan hecho los tribunales de la definición legal de acoso sexual, en particular del término «extraordinario».

Discriminación por motivos de sexo, raza, color, ascendencia nacional y origen social. Discriminación múltiple. Trabajadores domésticos extranjeros. La Comisión viene examinando desde hace casi veinte años las medidas adoptadas por el Gobierno para solucionar la falta de protección legal de los trabajadores y trabajadoras domésticas, la mayoría de los cuales son mujeres extranjeras, ya que están excluidas del ámbito de aplicación del Código del Trabajo y son especialmente vulnerables a los abusos y a la discriminación, incluido el acoso, por motivo de género y otros como la raza, el color o el origen étnico. A este respecto, la Comisión se remite también a sus observaciones en el marco del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Recuerda que en 2016, en sus observaciones finales, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) de las Naciones Unidas señaló «con preocupación que, a pesar de las medidas adoptadas por el Estado parte, los trabajadores domésticos migrantes siguen siendo víctimas de explotación y violencia». Señala que en sus observaciones finales de 2021, el CERD siguió expresando «su preocupación por el sistema de patrocinio (*kafala*), que da lugar a que los empleadores ejerzan un control excesivo sobre los trabajadores domésticos migrantes, lo cual expone a estos a condiciones laborales abusivas, como el impago de los salarios, jornadas de trabajo excesivamente largas, la confiscación de los pasaportes, violencia psicológica y física, incluida violencia sexual, habiéndose intensificado estos malos tratos durante la pandemia de COVID-19». El CERD «vuelve a constatar con preocupación que los trabajadores domésticos, en su mayoría mujeres africanas y asiáticas, están excluidos de la protección garantizada por el Código del Trabajo (artículo 5)» (CERD/C/LBN/CO/23-24, 1.º septiembre 2021, párrafo 24). En cuanto al acceso de los trabajadores domésticos migrantes a la justicia, la Comisión se remite al informe titulado *The Labyrinth of justice: Migrant domestic workers before Lebanon's courts [El laberinto de la justicia: los migrantes domésticos trabajadores ante los tribunales libaneses]*, elaborado en 2020 por la organización no gubernamental «*The Legal Agenda*», en colaboración con la Oficina Regional de la OIT para los Estados Árabes. Asimismo, toma nota de la información proporcionada por el Gobierno al CERD en su informe nacional sobre el establecimiento de una oficina central y una línea de atención telefónica para atender las quejas de los trabajadores domésticos migrantes, así como de las medidas para darles a conocer a estos trabajadores los derechos que les reconoce la legislación laboral (CERD/C/LBN/23-24, 29 de enero de 2019, párrafo 26). A este respecto, señala que, en sus observaciones finales, el CERD expresó su grave preocupación por: 1) el hecho de que, a pesar de estos esfuerzos, muchos trabajadores extranjeros, entre ellos muchos trabajadores domésticos y, en particular, las mujeres, desconozcan las vías de recurso de que disponen en caso de vulneración de sus derechos; 2) la existencia de obstáculos que pueden impedir el acceso de los trabajadores extranjeros a la justicia, como la reticencia a presentar denuncias por el temor a sufrir repercusiones negativas, como la expulsión del país, y 3) el hecho de que los autores de las violaciones queden impunes. La Comisión también señala que el CERD recomendó al Líbano: 1) adoptar medidas para eliminar los obstáculos que impiden el acceso de los trabajadores extranjeros a la justicia, incluidos los trabajadores domésticos y, en particular, las mujeres; 2) velar por que los trabajadores extranjeros puedan presentar denuncias relativas a prácticas laborales abusivas, a través de mecanismos independientes y eficaces, sin temor a sufrir repercusiones negativas; 3) que haga aplicar las leyes y políticas de protección de los trabajadores migrantes que estén vigentes, y vele por que se investiguen y,

cuando proceda, se enjuicien todos los casos denunciados de abusos a trabajadores migrantes, se sancione efectivamente a los autores y las víctimas obtengan reparación, y 4) velar por que se habilite a los inspectores de trabajo a examinar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos migrantes en el domicilio de sus empleadores particulares (CERD/C/LBN/CO/23-24, párrafos 26 y 27).

Con referencia específica al sistema de patrocinio (*kafala*), la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno al Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en respuesta a la lista de cuestiones y preguntas relativas a su sexto informe periódico (CEDAW/C/LBN/RQ/6, 18 de febrero de 2021). Señaló que, en virtud de una decisión de febrero de 2021 de la Dirección General de Seguridad General, se prohíbe al empleador presentar una demanda penal «por fuga» contra un trabajador doméstico o una trabajadora doméstica que haya abandonado el domicilio designado en el marco del sistema de *kafala*. El procedimiento penal ha sido sustituido por un procedimiento administrativo por el que el empleador puede presentar una notificación administrativa según un modelo elaborado a tal efecto en un puesto de la Dirección General de Seguridad General indicando que la trabajadora ha abandonado el domicilio en el que estaba empleado, lo que le permite declinar cualquier responsabilidad civil derivada de la relación laboral. Además, ahora se prohíbe a la Dirección General de Seguridad General utilizar términos como «abandonar su puesto» o «fugarse» en sus informes y se le pide que, en su lugar, utilice la expresión «abandonar el lugar de trabajo» (CEDAW/C/LBN/RQ/6, páginas 22-23).

Recordando sus comentarios anteriores y tomando nota con profunda preocupación de que la situación no ha cambiado desde entonces, e incluso se ha deteriorado debido a la crisis económica y sanitaria del país, la Comisión insta al Gobierno a: i) adoptar las medidas necesarias, en colaboración con los interlocutores sociales, para garantizar que los trabajadores domésticos migrantes gocen de una protección plena y efectiva, tanto en la legislación como en la práctica, contra la discriminación directa e indirecta por todos los motivos enumerados en el Convenio, incluido el acoso sexual, y en todos los aspectos de su empleo, ya sea mediante la adopción de un proyecto de ley global específico o en el marco del futuro Código del Trabajo; ii) examinar, en este contexto, la posibilidad de incluir a los trabajadores domésticos en el ámbito de aplicación del Código del Trabajo mediante la modificación del artículo 7 de dicho código; iii) garantizar que cualquier nueva norma prevista para regular el derecho de los trabajadores domésticos migrantes a cambiar de empleador no imponga en modo alguno condiciones o restricciones que aumenten su dependencia de su empleador y, por tanto, su vulnerabilidad ante posibles abusos y prácticas discriminatorias; iv) informar sobre la aplicación y el cumplimiento de la decisión de la Dirección General de Seguridad General de febrero de 2021 que prohíbe al empleador presentar una denuncia penal «por fuga», y v) mejorar la presentación y la tramitación de las denuncias de los trabajadores domésticos migrantes, incluida la línea de atención telefónica, y, en general, hacer efectivo su acceso a la justicia.

Contrato de trabajo estándar. En ausencia de una memoria del Gobierno, la Comisión toma nota de la información sobre las trabajadoras domésticas migrantes proporcionada por el Gobierno en su informe al CEDAW en respuesta a la lista de cuestiones y preguntas relativas a su sexto informe periódico (CEDAW/C/LBN/RQ/6, páginas 22-23). En particular, señala que el Gobierno afirma que: 1) el 8 de septiembre de 2020, el Ministerio de Trabajo emitió un decreto relativo a un contrato de trabajo estándar para las trabajadoras domésticas, sin que en dicho contrato se haya suprimido el sistema de *kafala* (sistema de patrocinio), y 2) «el 21 de septiembre de 2020, los abogados del Sindicato de Propietarios de Agencias de Contratación de Trabajadoras Domésticas presentaron una demanda contra el Estado y el Ministerio de Trabajo del Líbano (caso núm. 24340/2020) ante el Consejo de Estado, que decidió suspender la aplicación de la decisión de la Ministra del Trabajo por vicio de fondo» (CEDAW/C/LBN/RQ/6, página 22). La Comisión toma nota de que, durante el examen del informe del Líbano por parte del CEDAW en febrero de 2022, la representante del Gobierno libanés declaró que, con respecto al modelo de contrato de trabajo, su objetivo era normalizar las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas y proporcionarles una mayor protección. Añadió que el contrato también estaba destinado a luchar contra

el sistema de *kafala* y que, aunque su aplicación se había suspendido, el proyecto no se había abandonado, ya que el Líbano seguía trabajando con sus socios internacionales, incluida la OIT (comunicado de prensa de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos de 18 de febrero de 2022). Por último, la Comisión toma nota de las observaciones finales del CEDAW según las cuales recomienda, entre otras cosas, al Líbano que: 1) modifique el Código del Trabajo para hacer extensiva su protección a las trabajadoras domésticas [...]; 2) refuerce las inspecciones de trabajo para vigilar eficazmente las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, e investigue y sancione los abusos; 3) se asegure de que las trabajadoras domésticas migrantes tengan condiciones de empleo explícitas y por escrito en las que se detallen específicamente sus funciones, horarios, remuneración, días de descanso y otras condiciones de trabajo, en contratos escritos y equitativos suscritos con su libre y pleno consentimiento, en los que se definan sus tareas, horarios, remuneración, días de descanso y otras condiciones de trabajo, junto con información sobre cómo acceder a los mecanismos para presentar reclamaciones, y 4) se asegure de que los trabajadores domésticos migrantes tengan un acceso adecuado a la justicia (CEDAW/C/LBN/CO/6, 1.º de marzo de 2022, párrafo 50). La Comisión recuerda que el modelo de contrato de trabajo relativo a los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras migrantes y de sus empleadores ha sido elaborado en colaboración con la Oficina Regional de la OIT para los Estados Árabes en Beirut y que, como la reforma del Código del Trabajo aún no ha concluido, estos trabajadores siguen excluidos de su ámbito de aplicación y, por consiguiente, no se benefician de sus disposiciones de protección. La Comisión toma nota de que, en el marco de su colaboración con el Gobierno, la Oficina de la OIT en Beirut reactivó, en febrero de 2022, el Grupo de Trabajo sobre Trabajadores Domésticos Migrantes, creado con organizaciones locales e internacionales de derechos humanos y con la participación de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). La Comisión también observa una drástica disminución del número de trabajadores domésticos migrantes en el país en los últimos dos años y que, según los últimos datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo a la Oficina Regional de la OIT, a finales de 2021, solo se habían contratado 9 762 nuevos trabajadores domésticos migrantes (en comparación con 33 075 a finales de 2019 y 67 793 a finales de 2017) y el número total de estos trabajadores con permiso de trabajo ascendía a 6 525 en 2021 (en comparación con 184 196 en 2019 y 164 884 en 2017). ***Habida cuenta del grave impacto que la pandemia de COVID-19 ha tenido en los trabajadores domésticos migrantes, en particular en las mujeres, y del mayor riesgo de vulnerabilidad a la discriminación y la explotación al que se han visto —y se siguen viendo sometidos—, la Comisión insta al Gobierno a que tome medidas inmediatas para garantizar que el contrato de trabajo estándar para los trabajadores domésticos migrantes de ambos sexos: i) se adopte y aplique lo antes posible; ii) establezca condiciones dignas de empleo, trabajo y vida, en particular en lo que respecta a los salarios, las horas de trabajo, la terminación de la relación de trabajo, el derecho de los trabajadores a retirarse del trabajo en caso de peligro y a desplazarse libremente, la no retención de los documentos de identidad y residencia por parte del empleador, y las condiciones de vivienda de los trabajadores, y iii) no contenga ninguna cláusula que pueda situar a los trabajadores domésticos en una posición vulnerable con respecto a la discriminación, la explotación y el abuso.***

Artículo 2. Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. Segregación profesional. Administración pública. La Comisión recordó que había destacado la existencia de importantes disparidades de género en la categoría superior de funcionarios y que había pedido al Gobierno que estudiara las causas y promoviera activamente el acceso de las mujeres a un número mayor de puestos en todos los niveles, especialmente los de responsabilidad. También recuerda que ha subrayado la baja proporción de mujeres en la máxima categoría de la administración pública (25,4 por ciento en 2016). La Comisión toma nota de que, en su informe al CEDAW de las Naciones Unidas, el Gobierno afirma que: 1) el Instituto de Finanzas Basil Fleihan, del Ministerio de Finanzas, brinda oportunidades de formación continua e igualitaria para apoyar las trayectorias profesionales y las funciones innovadoras de las mujeres, en particular en puestos y departamentos relacionados con la economía y las finanzas, y 2) la

proporción de mujeres que participaron en estas formaciones aumentó del 41,19 por ciento en 2017 al 50,6 por ciento en 2018 y al 58,7 por ciento en 2019 (CEDAW/C/LBN/6, 27 de julio de 2020, párrafo 98). **Ante la ausencia de información más reciente a este respecto, la Comisión no puede sino reiterar su petición al Gobierno de que examine las razones de la escasa representación de las mujeres en la primera categoría de funcionarios y, sobre la base de estas conclusiones, adopte medidas para eliminar los obstáculos a la igualdad de género y promueva activamente el acceso de las mujeres a un número mayor de puestos en todos los niveles, en particular en el nivel superior.**

Control de la aplicación. **Ante la ausencia de información reciente a este respecto, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que: i) adopte las medidas de formación y sensibilización necesarias para permitir que los inspectores de trabajo identifiquen mejor las prácticas discriminatorias contra los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular en la contratación (por ejemplo, examinando las ofertas de empleo o el procedimiento de selección utilizado); ii) garantice el establecimiento de sistemas de reclamación accesibles a los trabajadores y basados en los principios de confidencialidad y protección contra las represalias, y iii) comunique información sobre cualquier caso de discriminación establecido por la inspección del trabajo o puesto en conocimiento del Ministerio de Trabajo o remitido a los tribunales.**

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

Madagascar

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1962)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Trabajadores Revolucionarios Malagasy (FISEMARE) recibidas el 1.º de septiembre de 2022.

Artículos 1, b), y 2, párrafo 2, a) del Convenio. **Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Legislación.** Desde hace varios años, la Comisión señala que el artículo 53 del Código del Trabajo es más restrictivo que las disposiciones del Convenio, ya que condiciona la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor a la realización del mismo trabajo y a la posesión de las mismas cualificaciones profesionales. La Comisión toma nota de que el Gobierno ha preparado un proyecto de revisión del Código del Trabajo, que fue presentado a la OIT en febrero de 2021 para recabar comentarios técnicos. La Oficina sugirió que el apartado 1 del artículo 53 del Código del Trabajo se redactara de la siguiente manera «[Por un trabajo igual o ejecutado en las mismas condiciones, y por un trabajo de distinta naturaleza pero, sin embargo, de igual valor,] el salario será igual para todos los trabajadores, independientemente de su origen, color, ascendencia nacional, sexo, edad, afiliación sindical, opinión y posición en las condiciones previstas en el presente capítulo». La Comisión también toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que la modificación del artículo 53 del Código del Trabajo se debatió con los interlocutores sociales durante una consulta tripartita celebrada en marzo de 2021. El Gobierno añade que un anteproyecto de ley relativa a un nuevo Código del Trabajo fue presentado en septiembre y octubre de 2021 al Consejo Nacional del Trabajo (CNT) para obtener la opinión de los interlocutores sociales y, posteriormente, en diciembre de 2021 y enero de 2022, a la Comisión de Reforma del Derecho Mercantil (CRDA). Además, en relación con la observación del Sindicato Autónomo de Inspectores del Trabajo (SAIT), la Comisión recuerda que, si bien el Convenio se aplica a todos los trabajadores, tiene por objeto exclusivamente las desigualdades salariales o diferencias de retribución «entre hombres y mujeres» por un trabajo de igual valor. **La Comisión expresa la firme esperanza de que el Código del Trabajo se modifique en un futuro próximo y que las nuevas disposiciones del artículo 53 consagren plenamente el principio de igualdad de remuneración no solo por un trabajo igual o efectuado en condiciones iguales, sino también por un trabajo de naturaleza totalmente diferente pero que en conjunto podrían tener el mismo valor. Pide al Gobierno que facilite información a este respecto, así**

como sobre toda otra medida adoptada o prevista para promover y garantizar 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.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1961)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Trabajadores Revolucionarios Malagasy (FISEMARE), recibidas el 1.º de septiembre de 2022.

Artículo 1 del Convenio. Protección contra la discriminación. Motivos de discriminación. Legislación. Desde hace varios años, La Comisión viene señalando que ni el Código del Trabajo ni el Estatuto General de los Funcionarios Públicos (SGAP) prohíben la discriminación basada en todos los motivos enumerados en el Convenio. En efecto, la discriminación por motivos del color y el origen social no está prohibida por el Código del Trabajo (véase artículo 261) y la discriminación basada en la raza, el color y el origen social tampoco está prohibida por el Estatuto General de los Funcionarios (véase artículo 5). La Comisión toma nota de que el Gobierno afirma en su memoria que se ha presentado al Consejo Nacional del Trabajo (CNT) un proyecto de ley para un nuevo Código del Trabajo que contiene disposiciones acordes con las del Convenio, así como definiciones de la discriminación directa e indirecta y del acoso sexual en el lugar de trabajo. Observa, sin embargo, que el Gobierno no ha proporcionado una copia de este proyecto con su informe ni ha comunicado la nueva redacción prevista del artículo 261 del Código del Trabajo. A este respecto, la Comisión toma nota de que, en el memorándum de comentarios técnicos sobre el proyecto de revisión del Código del Trabajo que envió al Gobierno en marzo de 2021, la Oficina Internacional del Trabajo observó que, en la versión que se le había presentado para formular comentarios en febrero de 2021, la propuesta de revisión del Código del Trabajo no abordaba el artículo 261 del Código actualmente en vigor. Por otro lado, toma nota de la indicación del Gobierno de que se está elaborando un nuevo Estatuto General de los Funcionarios Públicos (SGAP), a fin de uniformizar las disposiciones del Estatuto General de los Funcionarios Públicos y del Estatuto General de los Empleados Públicos no Estatales. El Gobierno afirma que, según el artículo 14 del proyecto de SGAP, «no habrá discriminación por razón de sexo, religión, opinión, origen, parentesco, convicción política, discapacidad, o pertenencia o no a un sindicato». Sin embargo, la Comisión toma nota con **preocupación** de que esta disposición sigue sin prohibir la discriminación por motivos de raza, color y origen social y no define la discriminación indirecta. Además, la Comisión toma nota de la información general proporcionada por el Gobierno sobre las sanciones previstas en caso de incumplimiento del artículo 261 del Código del Trabajo y de la indicación de que la recopilación de información sobre las decisiones administrativas relativas a la prohibición de la discriminación sigue en curso. A este respecto, La Comisión recuerda que el control de la aplicación práctica de las leyes contra la discriminación por parte de los tribunales es un elemento decisivo para garantizar la aplicación efectiva del Convenio. Por lo tanto, es necesario recopilar y proporcionar información detallada sobre el número, la naturaleza y el resultado de los recursos presentados ante los tribunales judiciales y administrativos, a fin de evaluar la eficacia de los procedimientos y mecanismos existentes (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafos 868 y 871). **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que: i) proporcione información precisa y actualizada sobre la revisión en curso del Código del Trabajo, y en particular de su artículo 261, para garantizar que en dicho Código se prohíba expresamente la discriminación por todos los motivos enumerados en el Convenio, incluidos el color y el origen social, y que abarca expresamente la discriminación indirecta; ii) tome las medidas necesarias para modificar el artículo 14 del proyecto de Estatuto General de los Funcionarios Públicos con objeto de que se prohíba expresamente la discriminación por todos los motivos enumerados en el Convenio, incluidos la raza, el color y el origen social, y que incluya una definición de discriminación que abarque explícitamente la discriminación indirecta, y iii) proporcione información detallada sobre la interpretación y la aplicación práctica por parte de los tribunales del artículo 261 del Código del Trabajo y del artículo 5 del Estatuto General de los Funcionarios (o del artículo 14 del Estatuto General**

de los Funcionarios Públicos, si ha sido adoptado), incluyendo copias de todas las decisiones judiciales y administrativas dictadas en virtud de estos artículos.

Ofertas de empleo discriminatorias. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno de que estaba estudiando la posibilidad de adoptar medidas encaminadas a regular, de manera compatible con las disposiciones del Convenio, los anuncios de ofertas de empleo difundidos por la radio o publicados en la calle que hacen de la pertenencia a una determinada religión o de ser hombre o mujer una condición previa para la contratación. Observa que, aunque el Gobierno reconoce que se trata de una práctica discriminatoria habitual que afecta a todos los sectores de actividad, sigue sin informar de ninguna medida concreta adoptada o prevista para regular esta práctica y no indica el papel de la inspección del trabajo a este respecto. **Por consiguiente, la Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para garantizar la aplicación de la legislación nacional en la práctica y para prohibir todas las formas de discriminación directa e indirecta basadas en todos los motivos enumerados en el Convenio, y en particular la religión y el sexo, en los anuncios de empleo, incluidos los emitidos por radio o los anuncios públicos. Vuelve a solicitar al Gobierno que facilite información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Trabajadores domésticos. La Comisión invitó anteriormente al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias para garantizar que las disposiciones del Código del Trabajo se apliquen efectivamente a los trabajadores y las trabajadoras domésticos (algunos de los cuales trabajan sin contrato de trabajo por escrito) y a proporcionar información detallada sobre el número y los resultados de los controles realizados por la inspección del trabajo a este respecto. A este respecto, señala que, en su memorándum de comentarios técnicos de marzo de 2021 mencionado anteriormente, la OIT recomendó que el artículo 1 del Código del Trabajo especificara que es aplicable a los trabajadores y las trabajadoras domésticos, en particular en lo que respecta a las disposiciones sobre la no discriminación y las condiciones de trabajo. La Comisión saluda la indicación del Gobierno de que, el 11 de junio de 2019, Madagascar ratificó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Toma nota también de que el Gobierno vuelve a afirmar que los trabajadores domésticos gozan de los mismos derechos que los demás trabajadores, ya que la legislación laboral les es aplicable. La Comisión **lament**a tomar nota de que, según el Gobierno, no se dispone de datos estadísticos sobre el número y los resultados de los controles efectuados por los inspectores de trabajo sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos. El Gobierno afirma que la legislación vigente aún no permite una intervención eficaz de la inspección del trabajo en este ámbito, en particular debido al principio de inviolabilidad del domicilio, que significa que los inspectores de trabajo no pueden entrar en el domicilio de un particular que emplee a trabajadores domésticos. **La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores y las trabajadoras domésticos disfruten, no solo en la ley sino también en la práctica, de la protección que ofrecen las disposiciones del Código del Trabajo, en particular las relativas a la no discriminación y a las condiciones de trabajo. Por lo tanto, pide al Gobierno que: i) proporcione información precisa sobre cualquier medida adoptada o prevista a tal efecto, y ii) proporcione información sobre cualquier medida adoptada o prevista para facilitar el acceso de los inspectores de trabajo a los domicilios de los particulares que emplean a trabajadores domésticos.**

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

Malawi

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1965)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 25 de agosto de 2022, en las que se reproducen las declaraciones realizadas en junio de 2022

ante la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAN) por la portavoz de los empleadores y el representante de los empleadores nacionales, así como de las observaciones de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), recibidas el 1.º de septiembre de 2022.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión, mayo-junio 2022)

La Comisión toma nota de la discusión detallada que tuvo lugar en la 110.ª reunión de la CAN en junio de 2022 sobre la aplicación del Convenio por Malawi, así como de las [conclusiones adoptadas](#). La Comisión toma nota con **interés** de la prioridad otorgada por Malawi al seguimiento a dar a las conclusiones de la CAN y los comentarios de la Comisión. Asimismo, toma nota de la asistencia técnica multidisciplinaria proporcionada por el Equipo de Trabajo Decente de la OIT para África Meridional y Oriental (ETD-Pretoria) y la Oficina de País de la OIT para Zambia, Malawi y Mozambique (OP-Lusaka) en julio y agosto de 2022.

Artículo 1, párrafo 1, a) del Convenio. Discriminación por motivo de sexo. Acoso sexual. En su comentario anterior, la Comisión formuló varias solicitudes a raíz de los alegatos de violencia y acoso por razón de género (incluidas violaciones y acoso sexual) ocurridos en las plantaciones de té y en los huertos de nueces de macadamia.

La Comisión observa que la CAN tomó nota con **profunda preocupación** de los alegatos del sindicato en relación con la violencia sexual y el acoso sistemáticos contra las mujeres, incluidas las violaciones, las agresiones y la discriminación que sufren las trabajadoras en las plantaciones de té y los huertos de nueces de macadamia. En sus conclusiones, la CAN instó al Gobierno a tomar todas las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para: 1) garantizar que la legislación existente en materia de acoso sexual esté en consonancia con el Convenio; 2) organizar debates tripartitos dedicados a la cuestión del acoso y la violencia sexual en el lugar de trabajo con el fin de adoptar nuevas medidas prácticas y concretas para garantizar la protección efectiva de los trabajadores a este respecto en la legislación y en la práctica; 3) garantizar el acceso efectivo a, y el funcionamiento efectivo de, los mecanismos nacionales judiciales y no judiciales que examinan las denuncias de violación de los derechos de los trabajadores por motivos de discriminación, incluidos el acoso y la violencia sexuales, y proporcionar recursos legales adecuados a las víctimas, y 4) seguir apoyando las iniciativas existentes emprendidas por la Comisión Nacional de Derechos Humanos y el Departamento de Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos, incluidas las campañas de sensibilización y la difusión de la política sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo y las directrices conexas para garantizar que los empleadores elaboren y apliquen políticas eficaces en materia de acoso laboral.

Evaluación del marco jurídico vigente en materia de acoso sexual y su adecuación al Convenio. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que, con la asistencia técnica de la OIT, se está finalizando un examen de los marcos jurídicos y políticos existentes sobre el acoso sexual en el sector del té, que abarca las lagunas existentes, el ámbito de aplicación, la protección y la prevención, la aplicación y los recursos, la orientación, la formación y la sensibilización, y que los resultados se compartirán con la Comisión. El Gobierno también proporciona información sobre un acuerdo alcanzado con los interlocutores sociales para modificar la Ley de Igualdad de Género de 2013 con el fin de incluir explícitamente el entorno laboral hostil en la definición de acoso sexual. Además, se está estudiando la inclusión de disposiciones legales sobre el acoso sexual en la Ley de Empleo de 2000 y en la Ley de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo de 1997. A este respecto, la Comisión se remite a sus comentarios detallados en virtud del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y del Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184). Recordando que el acoso sexual es una manifestación grave de la discriminación por motivo de sexo, la Comisión

subraya que la revisión del marco jurídico y político sobre el acoso sexual debería tener lugar en el contexto de una revisión más amplia del marco jurídico y político sobre la discriminación en general.

En cuanto a la modificación del artículo 6, 1) de la Ley de Igualdad de Género de 2013 para que el término «persona razonable» que figura en la definición de acoso sexual ya no se refiera al acosador, sino a una persona externa, la Comisión toma nota de la explicación del Gobierno de que, según la legislación de Malawi, el término «persona razonable» proporciona una prueba objetiva que va más allá del acosador. La Comisión considera que la prueba de «razonabilidad» no da suficiente importancia a la experiencia de la víctima. Recuerda que el acoso sexual incluye: 1) (*quid pro quo*): cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; y el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona, y 2) (entorno de trabajo hostil) un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario. La experiencia vivida por el destinatario, es decir, la víctima del acoso sexual, y el impacto que la conducta de un tercero tiene sobre ella deben constituir, por tanto, la base de cualquier evaluación destinada a determinar si hubo o no acoso sexual.

Discusión tripartita sobre la cuestión del acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo. El Gobierno también informa de que la cuestión del acoso sexual se ha incluido en el orden del día del Consejo Consultivo Tripartito del Trabajo (TLAC) y que se espera que el Consejo proporcione orientaciones sobre cómo puede reforzarse el papel del Ministerio de Trabajo en la lucha contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Creación de capacidades y sensibilización sobre el acoso sexual. La Comisión toma nota de que la Comisión de Derechos Humanos de Malawi (MHRC) está elaborando un modelo de política sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo con el fin de promover la adopción de políticas a este respecto y prevenir la aparición del acoso sexual tanto en el sector público como en el privado. Al mismo tiempo, el Departamento de Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos sigue promoviendo la adopción de políticas sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo en el sector público. Además, la Comisión toma nota de que la MHRC realizó un análisis de situación sobre la participación del sector privado, el sector público y el sector informal en la lucha contra la violencia sexual por motivo de género y el acoso sexual en el lugar de trabajo. El análisis reveló que los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, los periodistas y los miembros de las cooperativas tienen pocos conocimientos sobre el acoso sexual, lo que dificulta la efectividad de los derechos, así como el acceso de las víctimas a la justicia. En consecuencia, la MHRC está elaborando un plan de acción para mejorar la concienciación y la capacidad de abordar eficazmente el acoso sexual. El Gobierno también informa de que el Ministerio de Género, Infancia, Desarrollo Comunitario y Bienestar Social llevó a cabo cursos de formación para agentes de policía, jefes (líderes tradicionales), funcionarios judiciales y medios de comunicación sobre la aplicación de la Ley de Igualdad de Género. Además, el Gobierno, con la colaboración de la OIT, ha previsto realizar un taller de cumplimiento estratégico para todos los inspectores del trabajo con el fin de reforzar su capacidad para prevenir, identificar y abordar los casos de violencia y acoso sexual en el empleo y la ocupación.

Acceso a mecanismos judiciales y cuasi judiciales y recursos legales para las víctimas de discriminación, incluido el acoso sexual. El Gobierno afirma que se están adoptando medidas para mejorar la colaboración entre todas las partes interesadas, a saber, el Ministerio de Género y el Ministerio de Trabajo, los interlocutores sociales, los tribunales, la MHRC, la policía y las organizaciones pertinentes de la sociedad civil, con el fin de abordar los problemas relacionados con el acceso a los recursos legales, así como para mejorar la cooperación con los interlocutores sociales y las organizaciones pertinentes de la sociedad civil con miras a compartir información para abordar conjuntamente estos problemas. El Gobierno también indica que el Congreso de Sindicatos de Malawi (MCTU) ha realizado investigaciones sobre presuntos casos de violencia y acoso en el lugar de trabajo y comunicó los resultados a la MHRC para que tomara medidas. La MHRC registró 23 casos de violencia y acoso sexual entre enero de 2021 y

abril de 2022. La Comisión observa que no se facilitan detalles sobre las medidas que se están adoptando para abordar los problemas relacionados con el acceso a los recursos legales ni sobre los problemas identificados. La Comisión recuerda que una serie de obstáculos pueden impedir en la práctica el acceso de las víctimas a la justicia, incluidos la falta de un marco legal apropiado, un desconocimiento de los derechos, la falta de confianza en los procedimientos o la falta de acceso efectivo a estos, el temor a represalias, cuestiones relacionadas con la representación y la legitimación, la carga de la prueba, el temor a la victimización o los obstáculos físicos, financieros y lingüísticos, así como las costas procesales y la falta de acceso físico a los mecanismos de reparación cuando estos se encuentran únicamente en los principales centros urbanos (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafos 870 y 884). La Comisión también recuerda la importancia de permitir que los sindicatos presenten quejas ya que esto reduce el riesgo de represalias y también puede servir como medida disuasoria frente a la discriminación (véase [Estudio General de 2012](#), párrafo 886).

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la UITA hace referencia a declaraciones de diferentes partes que reconocen que en las plantaciones de té se dan casos de intercambio de sexo por favores, o incluso por trabajo, que son uno de los factores que contribuyen a la transmisión del VIH y el sida en el trabajo. La UITA también informa de que el caso presentado por un bufete de abogados de Londres en nombre de las mujeres de Malawi que alegaban haber sido objeto de violencia y acoso por razón de género (incluida la violación y el acoso sexual) en las plantaciones de té y en los huertos de nueces de macadamia se resolvió extrajudicialmente de forma confidencial sin admitir la responsabilidad. La Comisión observa que, según la UITA, el acoso sexual en las plantaciones de Malawi es un problema endémico. La UITA señala que aprecia el compromiso del Gobierno para hacer frente a la violencia y el acoso por razón de género y a otras formas de discriminación en el lugar de trabajo en estrecha colaboración con los interlocutores sociales. Compartió su preocupación por la falta de datos sobre la eficacia del sistema judicial de Malawi para tratar los casos de acoso sexual. La UITA hizo hincapié en que los sindicatos deben participar activamente en la elaboración, la negociación, la aplicación y el seguimiento de cualquier política destinada a eliminar la violencia y el acoso por razón de género en el mundo del trabajo, y manifestó su compromiso de participar en cualquier reunión tripartita pertinente y específica en Malawi. Además, subrayó la necesidad de llevar a cabo una investigación independiente sobre las causas de la violencia de género y el acoso en las plantaciones de té de Malawi, incluidos los acuerdos laborales y las formas de trabajo no estándar que hacen que las mujeres sean vulnerables.

La Comisión toma nota de que, en su respuesta a las observaciones de la UITA, el Gobierno hace referencia a varios casos de acoso sexual que han sido abordados por los tribunales. El Gobierno también reitera su compromiso de colaborar con las organizaciones de trabajadores y de empleadores para hacer frente al acoso sexual y la violencia. Además, indica que, una vez que las conclusiones del «examen de los marcos jurídicos y políticos existentes sobre el acoso sexual en el sector del té» sean validadas con las partes interesadas pertinentes, incluidos los interlocutores sociales, espera utilizarlas para reforzar el marco político y legislativo sobre la violencia y el acoso en todos los sectores de la economía en general y en el sector del té en particular. En caso de que el informe no sea lo suficientemente completo, el Gobierno solicitará más ayuda a la OIT.

La Comisión toma nota de que la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (CADHP) recomendó que Malawi tomara medidas para aprobar una ley contra el acoso sexual (observaciones y recomendaciones finales, adoptadas en la 70.^a reunión de la CADHP, 2022, párrafo 86).

La Comisión saluda las iniciativas emprendidas por el Gobierno para reforzar el marco jurídico y político nacional sobre el acoso sexual en el trabajo, pero sigue preocupada por la supuesta omnipresencia del problema, especialmente en las plantaciones, y pide al Gobierno que elabore, en colaboración con los interlocutores sociales, una hoja de ruta detallada en la que se esbozen las acciones clave y un calendario preciso para permitir el seguimiento y la evaluación de los progresos. En particular, pide al Gobierno que:

i) avance rápidamente hacia la alineación del marco jurídico y político nacional con el Convenio en cooperación con los interlocutores sociales, en particular modificando el artículo 6, 1) de la Ley de Igualdad

de Género de 2013 para incluir explícitamente el acoso en un entorno de trabajo hostil en la definición de acoso sexual y revisando la prueba de «razonabilidad», y proporcione información sobre todos los progresos a este respecto, así como sobre los resultados y recomendaciones del ejercicio de evaluación realizado; ii) facilite información detallada sobre las medidas que se están adoptando para hacer frente a los retos relacionados con el acceso a las vías de reparación para las víctimas de la discriminación en el empleo y la ocupación, incluido el acoso sexual, en colaboración con los interlocutores sociales y otras partes interesadas pertinentes, incluida información sobre los retos identificados; iii) intensifique sus esfuerzos a fin de: aumentar la capacidad de las autoridades competentes, incluidos los inspectores del trabajo, para prevenir, identificar y abordar los casos de discriminación en el empleo y la ocupación, incluido el acoso sexual, así como el conocimiento por parte de los trabajadores de los recursos disponibles; proporcionar información sobre el número de casos de acoso sexual en los sectores público y privado abordados por los tribunales y la MHRC o detectados por los inspectores del trabajo, las reparaciones concedidas a las víctimas y las sanciones impuestas a los autores. También se pide al Gobierno que proporcione información sobre el plan de acción en materia de sensibilización que está elaborando la MHRC; iv) siga promoviendo el diálogo social sobre la cuestión del acoso sexual en el trabajo y la mejor manera de prevenirlo y abordarlo en la práctica; proporcione información sobre cualquier recomendación formulada por el Consejo Consultivo Tripartito del Trabajo a este respecto y las medidas adoptadas como resultado, incluida información sobre cualquier medida tomada por dicho Consejo para promover la adopción de una política sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo así como acerca de las orientaciones proporcionadas sobre cómo puede reforzarse el papel del Ministerio de Trabajo en la lucha contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, y en relación con el calendario para debatir la adopción de estas orientaciones; v) proporcione información acerca del grado de adhesión al modelo de política sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo elaborado por la MHRC y su impacto, y vi) siga proporcionando información sobre las iniciativas pertinentes de la Comisión de Derechos Humanos de Malawi y del Departamento de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos.

La Comisión también alienta al Gobierno a que considere la posibilidad de realizar un estudio, en cooperación con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sobre las causas subyacentes y los factores de riesgo del acoso sexual en el trabajo, situando el problema en el contexto más amplio de la discriminación y prestando especial atención a las plantaciones de té y a los huertos de nueces de macadamia, con el fin de diseñar una estrategia adecuada para atajar el problema de raíz.

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

Nicaragua

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1967)

Comentario anterior

Artículo 1, párrafo 1, a) del Convenio. Discriminación por motivo de sexo. Acoso Sexual. La Comisión toma nota de las disposiciones legales laborales (Código del Trabajo, artículo 17 inciso p)) y en materia penal (Código Penal, artículo 174 y su reforma por medio de la Ley núm. 779 contra la violencia hacia las mujeres) que sancionan el acoso o chantaje sexual. La Comisión toma nota asimismo de que el Gobierno informa en su memoria que: 1) la Corte Suprema de Justicia aprobó en octubre de 2020 el «Protocolo para la prevención y atención contra el acoso laboral y sexual en el Poder Judicial de Nicaragua» que tiene por objeto prevenir, atender y erradicar todas aquellas manifestaciones de violencia por acoso sexual y laboral en todas las instancias del Poder Judicial; 2) el Ministerio del Trabajo ha venido implementando procesos de atención a las denuncias laborales, incluidas las de acoso laboral, con mecanismos de atención inmediata e investigación sin demora, por medio de la Inspección del Trabajo y con estricto apego a la legislación laboral, sin perjuicio de las acciones que puedan ejercer las personas trabajadoras afectadas en la vía judicial correspondiente; 3) entre 2018 y 2021, el Ministerio de Trabajo recibió 111 denuncias por maltrato, acoso laboral y sexual (en 40 de ellas no se hizo lugar a la denuncia; 36 fueron aceptadas;

en 15 se llegó a un acuerdo entre las partes; 5 fueron desistidas; y 4 fueron tratadas en la vía penal); 4) el Ministerio de Trabajo cuenta con una Unidad Técnica de Género que promueve la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, y 5) entre abril de 2020 y marzo de 2021 ninguno de los 19 juzgados laborales de primera instancia registró una demanda por acoso sexual en el ámbito laboral. La Comisión saluda la iniciativa de la Corte Suprema de Justicia y observa que, en el protocolo mencionado, la definición de acoso sexual contempla el acoso que se asimila a un chantaje (*quid pro quo*) y aquel derivado de un ambiente de trabajo hostil. **La Comisión pide al Gobierno que: i) indique en qué medida la disposición del Código del Trabajo (artículo 17, inciso p) cubre igualmente el «ambiente de trabajo hostil»; ii) informe sobre las sanciones impuestas en aquellos casos en los que se hizo lugar a las denuncias presentadas ante el Ministerio de Trabajo y se constataron actos de acoso sexual; iii) informe sobre toda denuncia administrativa o demanda judicial ante el fuero laboral o penal interpuesta en virtud de lo dispuesto en el Código del Trabajo o el Código Penal vinculada con el acoso o chantaje sexual, y iv) continúe informando sobre todas las medidas adoptadas en materia de sensibilización y prevención contra el acoso sexual.**

Discriminación por motivo de opinión política. La Comisión toma nota de que el Gobierno: 1) se refiere a la Constitución Política y a las disposiciones de la misma sobre no discriminación por motivos de credo político, libertad de expresión e igualdad en el goce de los derechos políticos y en el ejercicio de los mismos; 2) informa que ninguna de las demandas judiciales laborales que se han interpuesto en contra de los ministerios centralizados del Estado se debe a discriminación política hacia los trabajadores estatales o servidores públicos, quienes gozan de la libertad de asumir las ideas e ideología política de su conveniencia; 3) en el periodo comprendido entre abril de 2020 y marzo de 2021, los juzgados laborales no atendieron ninguna causa por violación de los derechos fundamentales en relación a la discriminación por razones ideológicas o políticas; 4) la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos es la institución nacional que promueve, defiende y tutela las garantías constitucionales de los/las ciudadanos/as y realiza, por Ley núm. 212 de 1995, investigaciones de oficio o a instancia de parte de denuncias de la población sobre presuntas violaciones de derechos humanos (informa el Gobierno que no se han recibido denuncias de presiones o represalias por participar en algún tipo de manifestación y que durante el fallido golpe de Estado de 2018, 47 servidores públicos denunciaron que se les impidió la libre circulación), y 5) la institución mencionada inició en 2020 una estrategia de acercamiento y atención directa a las/las nicaragüenses, facilitando procesos de educación en derechos humanos y recepción de denuncias (informa el Gobierno que se realizaron más de trece mil visitas a zonas urbanas y rurales y que no se han recibido denuncias de la población sobre discriminación por motivo de opinión política).

La Comisión observa con **preocupación** la grave situación de discriminación política en el país, tal como se desprende de los informes de los órganos de las Naciones Unidas y del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Ese contexto explica los motivos que condujeron a la Resolución 49/3 sobre la promoción y protección de los derechos humanos en Nicaragua, aprobada por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas el 31 de marzo de 2022, en la que, entre otras cuestiones, el Consejo: 1) expresó gran preocupación «por las violaciones de derechos civiles y políticos en el contexto del proceso electoral de 2021, en contravención de las obligaciones de Nicaragua de garantizar el derecho de todos los ciudadanos a participar en la dirección de los asuntos públicos y de votar y ser elegidos en elecciones periódicas auténticas» así como «por la aprobación de disposiciones jurídicas que tienen como objetivo explícito restringir la capacidad de la ciudadanía nicaragüense para ejercer sus libertades fundamentales y participar en el proceso político»; 2) condenó «la continuación de las detenciones arbitrarias y las nuevas detenciones arbitrarias —incluidas las practicadas en el contexto del proceso electoral de 2021— de, entre otros, precandidatos presidenciales y dirigentes políticos de la oposición, defensores de los derechos humanos, empresarios, periodistas, líderes campesinos y estudiantiles y miembros de organizaciones de la sociedad civil, y expresó gran preocupación por su integridad, el trato que reciben y sus condiciones de detención, incluido su estado de salud, que pueden ser constitutivas de tortura o de tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, y reconoció la vulnerabilidad particular de las personas de edad o enfermas, y de las mujeres y la niñas, privadas de libertad»; 3) expresó «gran

preocupación por el deterioro de la democracia y la situación de los derechos humanos en Nicaragua, en particular con respecto al goce de los derechos civiles y políticos, las continuas denuncias de violaciones y abusos de derechos humanos», y 4) decidió «establecer, por un periodo de un año, un grupo de tres expertos en derechos humanos sobre Nicaragua, que nombrará la Presidencia del Consejo de Derechos Humanos», que entre otras acciones deberá «emprender investigaciones exhaustivas e independientes de todas las presuntas violaciones y abusos de derechos humanos cometidos en Nicaragua desde abril de 2018, incluidas sus posibles dimensiones de género y sus causas estructurales profundas» (A/HRC/RES/49/3, alineados 9 y 12, párrafos 1 y 14, a)). La Comisión también toma nota de que el Comité de Derechos Humanos (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas). se refiere a una represión generalizada para amordazar a la población (CCPR/C/NIC/CO/4, 3 de noviembre de 2022, párrafos 31, 35 y 37) y que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, en sus observaciones finales sobre el quinto informe periódico de Nicaragua, expresó su profunda preocupación por las alegaciones de discriminación por motivos de opinión política que ha afectado a personas opositoras o críticas del Gobierno en cuanto al ejercicio y disfrute de sus derechos económicos, sociales y culturales, en particular el derecho al trabajo y el acceso a servicios de salud (E/C.12/NIC.CO/5, 11 de noviembre de 2021, párrafo 17). Finalmente, la Comisión toma nota del comunicado de prensa de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), de fecha 4 de noviembre de 2022, en el que manifestó haber constatado «el recrudecimiento de la represión y persecución contra opositoras políticas».

En el mismo sentido, la Comisión nota con **preocupación** que la Corte Interamericana de Derechos Humanos adoptó, el 22 de noviembre 2022, una Resolución de Medidas Provisionales (respecto a los Asuntos Juan Sebastián Chamorro y otros y 45 personas privadas de su libertad en ocho centros de detención respecto de Nicaragua) en la que declara el desacato permanente por parte del Estado de Nicaragua en razón de no haber dado cumplimiento a las medidas provisionales, cuyo fin es cautelar y tutelar, en violación de sus obligaciones respecto de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. **La Comisión estima que un clima de violencia, inseguridad e intimidación como el descrito por los órganos de las Naciones Unidas. o la CIDH es propicio para la comisión de graves actos de discriminación en el empleo y la ocupación contra las personas que expresan su opinión política. La Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento a sus observaciones en materia de no discriminación en el empleo y la ocupación y pide al Gobierno que informe: i) sobre toda medida complementaria que se adopte para erradicar la discriminación por motivos políticos y otorgar la protección adecuada a los trabajadores en caso de discriminación por motivo de opinión política, y ii) sobre el resultado de toda investigación que se lleve a cabo en relación con denuncias ante la autoridad administrativa o judicial de actos de discriminación por motivo de opinión política**

Discriminación por motivo de raza. Pueblos indígenas. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa que el registro global de la matrícula de educación superior y formación profesional para el periodo 2020-2021 registró un total de 308 699 estudiantes, de los cuales 49 911 son estudiantes que provienen de los pueblos originarios y afrodescendientes y de los cuales más de la mitad son mujeres. El Gobierno suministra estadísticas detalladas y desglosadas por sexo, regiones y universidades, así como información sobre las medidas tomadas en ellas para prevenir y erradicar la discriminación en la educación. La Comisión toma nota también de las observaciones finales del Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) y en particular que: 1) «instó al Estado parte a adoptar de manera urgente las acciones necesarias para garantizar una protección efectiva y respeto de los derechos de los pueblos indígenas y afrodescendientes, en particular la zona de la Costa Atlántica» y «urgió al Estado parte a continuar sus esfuerzos para promover de manera efectiva la inclusión social y reducir los índices de pobreza y desigualdad que afectan a los miembros de los pueblos indígenas y afrodescendientes, incluso mediante la adopción de medidas especiales o de acción afirmativa orientadas a eliminar la discriminación estructural que continúan enfrentando», y 2) «recomendó al Estado parte combatir las formas múltiples de discriminación que enfrentan las mujeres indígenas y afrodescendientes,

incluso mediante la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y estrategias contra la discriminación racial. Asimismo, le recomendó adoptar medidas para garantizar que las mujeres indígenas y afrodescendientes tengan acceso a todos sus derechos, en particular a la educación, empleo y salud, tomando en cuenta las diferencias culturales y lingüísticas» (CERD/C/NIC/CO/15-21, 30 de agosto de 2022, párrafos 17 y 39). **A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que continúe informando sobre toda medida adoptada o que prevé adoptar para proteger a los pueblos indígenas y afrodescendientes contra la discriminación racial en materia de empleo y ocupación.**

Artículo 2. Política nacional de igualdad de oportunidades y de trato. Función pública y sector privado. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión agradece y toma nota de la detallada información suministrada por el Gobierno sobre: 1) el marco jurídico normativo que reconoce la igualdad como punto de partida para fomentar y procurar la no discriminación; 2) diversas iniciativas de generación de empleo para mujeres; 3) datos estadísticos sobre el empleo de hombres y mujeres en el sector público (en 2021, el 59 por ciento eran mujeres; en el Poder Judicial más del 60 por ciento de los cargos administrativos y directivos están ocupados por mujeres); 4) la decisión constitucional de paridad de hombres y mujeres en los cargos de elección popular; 5) numerosos programas, estrategias, planes y proyectos para la eliminación de estereotipos de género y acciones de protección contra la discriminación desde la primera infancia, adolescencia y juventud, y 6) procesos continuos de capacitación a servidores/as públicos/as en relación con la ley de igualdad. **La Comisión pide al Gobierno que continúe informando sobre los resultados de las numerosas acciones adoptadas vinculadas con la política nacional de igualdad de oportunidades y de trato.**

Control de la aplicación. Inspección del trabajo. La Comisión toma nota del número de inspecciones realizadas vinculadas con la igualdad y la no discriminación laboral sobre las que informa el Gobierno. **La Comisión pide al Gobierno que informe sobre el tipo de infracciones detectadas vinculadas con la aplicación del Convenio, las medidas correctivas estipuladas y las sanciones que se habrían impuesto.**

A la luz de la situación descrita anteriormente, la Comisión observa con profunda preocupación el clima de violencia, inseguridad e intimidación que se vive en el país, propicio para graves actos de discriminación en el empleo y la ocupación contra personas que expresan su opinión política. En este contexto, el Comité toma nota de las detenciones arbitrarias de dirigentes políticos, defensores de derechos humanos, empresarios, periodistas, líderes campesinos y estudiantiles, y miembros de organizaciones de la sociedad civil. Asimismo, toma nota de las continuas denuncias de violaciones y abusos de los derechos humanos, incluida la discriminación por motivos de género. La Comisión considera que este caso cumple los criterios establecidos en el párrafo 114 de su Informe General para que se solicite su comparecencia ante la Conferencia.

[Se solicita al Gobierno que transmita información completa en la 111.ª reunión de la Conferencia y que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2023].

Pakistán

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 2001)

Comentario anterior

Evolución legislativa. Provincias. La Comisión toma nota con **interés** de la reciente promulgación de numerosas leyes en materia laboral en las provincias de Baluchistán, Punjab y Sindh, como la Ley de Pago de Salarios de Sindh, 2015 (Ley de Sindh núm. VI de 2017), la Ley de Salarios Mínimos de Sindh, 2015 (Ley núm. VIII de 2016), la Ley de Salarios Mínimos de Punjab, 2019 (Ley núm. XXVIII de 2019), la Ley de Salarios Mínimos de Baluchistán, 2021 (Ley núm. X de 2021), la Ley de Pago de Salarios de Baluchistán, 2021 (Ley núm. XIII de 2021), como resultado de la 18ª Enmienda Constitucional, adoptada en 2010, que devuelve la competencia laboral a las provincias, mientras que la competencia en materia de coordinación de las cuestiones relacionadas con el trabajo sigue recayendo en el Gobierno federal. **La Comisión pide al**

Gobierno que siga proporcionando información sobre toda evolución legislativa relativa a los salarios y a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que dé cumplimiento al Convenio.

Artículos 1 a 4 del Convenio. Evaluar y reducir la diferencia salarial entre hombres y mujeres. La Comisión toma nota de que, según el Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019, publicado por la OITOIT, la disparidad de remuneración media por hora entre hombres y mujeres en Pakistán es del 34 por ciento, y las mujeres representan casi el 90 por ciento de los asalariados en el 1 por ciento inferior, pero solo el 9 por ciento en el 1 por ciento superior en la distribución de ingresos. **La Comisión pide al Gobierno que recabe y recopile información desglosada por sexos, sobre los niveles de remuneración de hombres y mujeres y, si es posible, por sector de la economía o categoría profesional, y que la facilite junto con cualquier otra información disponible sobre las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres. Asimismo, pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para reducir la brecha de remuneración de género, en particular, las medidas encaminadas a atajar la segregación ocupacional de género, remitiéndose a este respecto a sus comentarios en virtud del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).**

Artículos 1, a) y 2, párrafo 2, a). Definición de remuneración. Legislación. La Comisión toma nota de que el artículo 2, 1), xix), de la Ley de Pago de Salarios de Sindh (2015) y el artículo 2, o), de la Ley de Pago de Salarios de Baluchistán (2021) definen el «salario» como el «sueldo base y las prestaciones reglamentarias y no reglamentarias», pero excluyen las contribuciones pagadas por el empleador a cualquier fondo de pensiones o fondo de previsión, los subsidios de viaje o el valor del monto del viaje, las cantidades destinadas a sufragar gastos especiales, y cualquier bonificación anual o suma pagadera en concepto de despido. En sus observaciones anteriores, la Comisión también señaló que la Ley de Pago de los Salarios del Gobierno de Khyber Pakhtunkhwa, 2013 (Ley núm. IX de 2013) establecía una definición similar de «salario». La Comisión recuerda que el artículo 1, a), del Convenio, a los efectos de aplicar el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual *valor*, establece una definición amplia de «remuneración», que incluye no solo el sueldo o salario ordinario, básico o mínimo, sino también «cualquier otro emolumento en dinero o especie pagado por el empleador directa o indirectamente al trabajador en concepto del empleo de este último». Esta definición también refleja los pagos o prestaciones, ya sean percibidos con regularidad o solo con carácter ocasional. Comprende, entre otras asignaciones por coste de la vida, las asignaciones de dependencia, las asignaciones por desplazamiento, las asignaciones de vivienda y residencia, las asignaciones por vacaciones, así como las asignaciones pagadas con arreglo a regímenes de seguridad social financiados por la empresa o la industria de que se trate (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafos 686, 687 y 691-692). **Con el fin de aplicar plenamente el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, la Comisión pide al Gobierno que vele por que los gobiernos provinciales de Baluchistán, Khyber Pakhtunkhwa y Sindh: i) tengan en cuenta todos los elementos que constituyen la definición de «remuneración» de acuerdo con el artículo 1, a) del Convenio, incluidos los emolumentos pagaderos directa o indirectamente por el empleador al trabajador y derivados de su empleo, y ii) que prevean la modificación de las leyes mencionadas en consecuencia.**

Artículos 1, b) y 2, párrafo 2, a). Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Legislación. La Comisión toma nota con **interés** de que la Ley de Pago de los Salarios, de 2021, de Baluchistán, incluye disposiciones sobre la igualdad de remuneración por el mismo trabajo o por un trabajo de naturaleza similar y por un trabajo de igual valor (artículo 7) y define el trabajo de igual valor (artículo 2, p)). La Comisión observa, sin embargo, que otras leyes provinciales en esta materia, adoptadas anteriormente, como la Ley de Pago de Salarios de Khyber Pakhtunkhwa, 2013, y la Ley de Pago de Salarios de Sindh, 2015, no contienen ninguna disposición sobre la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual *valor*. Además, la Comisión observa que el artículo 21 de la Ley de Salarios Mínimos de Punjab, 2019, y el artículo 18 de la Ley de Salarios Mínimos de Sindh, 2015, prohíben la discriminación salarial basada en el sexo. **La Comisión insta al Gobierno a que garantice que la Ley de Pago de Salarios de Khyber Pakhtunkhwa, de 2013, y la Ley de Pago de Salarios de Sindh, de 2015, así como otras leyes provinciales sobre salarios, se modifiquen para dar plena**

expresión al principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación de la Ley de pago de salarios de Baluchistán, 2021, y su impacto en la eliminación de la brecha salarial por motivos de género en la provincia.

Artículos 2 y 3. Evaluación objetiva del empleo. La Comisión recuerda que, en su observación anterior, alentó al Gobierno a adoptar medidas para garantizar que la evaluación objetiva de los puestos de trabajo sobre la base del trabajo realizado se integre en las nuevas legislaciones laborales provinciales. A este respecto, la Comisión toma nota con **interés** de que la Ley de Salarios Mínimos de Baluchistán, de 2021, define el sistema de evaluación de los puestos de trabajo como «el sistema desarrollado e introducido por la industria en cuestión, con la aprobación del Gobierno, para una evaluación objetiva que determine las diferencias salariales con independencia del sexo, a fin de garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración para los trabajadores y las trabajadoras por un trabajo de igual valor». Asimismo, establece que un sistema integral de evaluación objetiva de los puestos de trabajo «deberá velar, en particular, por la igualdad de género en materia de igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras por un trabajo de igual valor» (artículo 17). La Comisión toma nota asimismo de la indicación del Gobierno de que está prevista la reforma de la Ordenanza sobre el salario mínimo, de 1961. En cuanto a la indicación del Gobierno de que la evaluación de los puestos de trabajo es una prerrogativa del empleador, la Comisión recuerda que la evaluación objetiva del empleo se ocupa de evaluar el valor relativo de los empleos que tienen diferente contenido sobre la base de las tareas que comportan, y no del desempeño de un trabajador individual en la realización de sus tareas. Se trata de un proceso sistemático que, mediante el análisis del contenido de los empleos, otorga un valor numérico a cada uno de ellos. Dos puestos de trabajo que tienen el mismo valor numérico global deberán tener la misma remuneración. La evaluación objetiva de los empleos tiene por objeto evaluar el puesto de trabajo y no del trabajador (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafos 696 y 700). **La Comisión pide al Gobierno que: i) adopte medidas para garantizar que el uso de métodos de evaluación objetiva de los puestos de trabajo sobre la base de las tareas que comportan se integre en las legislaciones laborales provinciales del territorio de la capital (Islamabad), Khyber Pakhtunkhwa, Punjab y Sindh, y ii) proporcione información sobre cualquier novedad al respecto, en particular sobre las medidas adoptadas para desarrollar y aplicar mecanismos de evaluación objetiva de los empleos para su uso tanto en el sector público como en el privado. También pide al Gobierno que facilite información, incluidos datos estadísticos, sobre la aplicación en la práctica de los artículos 2, i) y 17 de la Ley de Salarios Mínimos de Baluchistán de 2021.**

La Comisión plantea otros puntos en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1961)

Comentario anterior

Artículo 1 del Convenio. Protección de los trabajadores contra la discriminación. Evolución legislativa. La Comisión recuerda que a raíz de la 18.^a enmienda constitucional de 2010, que devolvía la competencia para promulgar leyes en materia laboral del Parlamento federal a los gobiernos provinciales, los gobiernos provinciales paquistaníes adoptaron una serie de leyes como la Ley de Pago de Salarios de Baluchistán (2021), la Ley de Salarios Mínimos de Baluchistán (2021), la Ley de Salarios Mínimos de Punjab (2019), la Ley de Salarios Mínimos de Sindh (2015) y la Ley de Pago de Salarios de Sindh (2015), que prohíben la discriminación en la remuneración por diversos motivos, entre ellos, la religión, la casta, el origen étnico, el color, el credo y la secta. La Comisión saluda la adopción de estas leyes, que constituyen un avance en la aplicación del Convenio. Observa, sin embargo, que las leyes provinciales no incluyen todos los motivos de discriminación prohibidos establecidos en el *artículo 1, 1, a)* del Convenio, ya que omiten especialmente los motivos de ascendencia nacional y origen social. La Comisión también observa que las leyes recientemente adoptadas no parecen aplicarse a todos los aspectos del empleo, a saber, el acceso a la educación y la formación profesional, la admisión al empleo y las ocupaciones particulares, así como también las condiciones de trabajo, según establece el *artículo 1, 3* del Convenio. La Comisión reitera

que disponer de definiciones claras y detalladas de lo que constituye la discriminación en el empleo y la ocupación es determinante para identificar y abordar las muy distintas formas en las que puede manifestarse (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 743). Recordando que había señalado en su observación anterior que la opinión política no fue incluida como motivo prohibido de discriminación por el Gobierno Provincial de Khyber Pakhtunkhwa en 2013, la Comisión toma nota de que, en respuesta, el Gobierno ha destacado que se ha incluido la «afiliación política» en las leyes adoptadas en las provincias de Khyber Pakhtunkhwa y Sindh. La Comisión señala que la protección contra la discriminación basada en la opinión política es más amplia que la protección contra la discriminación basada en la «afiliación política» (véase [Estudio General de 2012](#), párrafo 805). **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar, incluso a través del comité de tripartito de consultas establecido a nivel federal, que todas las nuevas leyes laborales adoptadas por las provincias incluyan disposiciones que definan y prohíban expresamente la discriminación directa e indirecta en todos los aspectos del empleo y la ocupación, incluso en la fase de contratación, y que abarquen a todos los trabajadores y sobre la base, como mínimo, de todos los motivos establecidos en el artículo 1, 1), a), del Convenio, incluida la opinión política. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier evolución legislativa a este respecto.**

Artículo 1, párrafo 1, a). Discriminación por motivo de sexo. Acoso sexual. La Comisión observa en la memoria del Gobierno que las cinco provincias paquistaníes tienen leyes contra el acoso a las mujeres en el lugar de trabajo. Observa además que la Ley de protección contra el acoso de las mujeres en el lugar de trabajo (2010), que abarca el territorio de la capital de Islamabad y las provincias de Khyber Pakhtunkhwa y Sindh, exige que todas las organizaciones públicas y privadas adopten un código de conducta interno y constituyan un comité para resolver las denuncias de acoso. La Comisión toma nota con **interés** de la promulgación de la Ley de protección contra el acoso de las mujeres en el lugar de trabajo de Baluchistán (2016), que abarca todas las formas de acoso sexual (*quid pro quo* y el resultante de un ambiente hostil en el trabajo) cometidas no solo por una persona con autoridad, sino también por un colega y una persona o personas con las que las trabajadoras tienen contacto a través de su trabajo. La Comisión también toma nota de que, en su memoria, el Gobierno, señala que la Secretaría Federal del Defensor del Pueblo para la protección contra el acoso a las mujeres en el lugar de trabajo ha recibido 441 quejas, y los Defensores del Pueblo provinciales de Punjab y Sindh para la protección contra el acoso a las mujeres en el lugar de trabajo han recibido 98 y 350 quejas, respectivamente. Sin embargo, señala que el plazo de presentación de esas denuncias sigue sin estar claro. La Comisión también saluda la información proporcionada por el Gobierno sobre las actividades organizadas por el Defensor del Pueblo federal y los Defensores del Pueblo provinciales (Punjab y Sindh) para prevenir y abordar el acoso sexual, como las actividades de sensibilización para los empleadores, los trabajadores y los representantes de la sociedad civil. **La Comisión pide al Gobierno que considere la posibilidad de ampliar a los hombres la Ley de protección contra el acoso de las mujeres en el lugar de trabajo (2010), la Ley de protección contra el acoso de las mujeres en el lugar de trabajo de Punjab (2012), la Ley de protección contra el acoso de las mujeres en el lugar de trabajo de Baluchistán (2016), y cualquier otra legislación pertinente adoptada por las demás provincias, a fin de proteger a los hombres contra el acoso sexual en el empleo y la ocupación en pie de igualdad con las mujeres. Además, pide al Gobierno que tome medidas para formar a los inspectores del trabajo y a los jueces sobre la cuestión del acoso sexual en el empleo y la ocupación, y que dé a conocer las leyes sobre el acoso sexual a los trabajadores y a los empleadores y a sus respectivas organizaciones, así como a la opinión pública. Por último, la Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre: i) la aplicación de estas leyes en la práctica, en particular sobre la adopción por las organizaciones públicas y privadas de códigos de conducta internos y la constitución de comités para resolver las denuncias de acoso, y ii) el número de quejas presentadas por acoso sexual y los resultados (sanciones impuestas y reparaciones otorgadas).**

Personas transgénero e intersexuales. La Comisión toma nota con **interés** de la aprobación de la Ley núm. XIII de 2018, Ley de protección de los derechos de las personas transgénero, que reconoce el

derecho de las personas a elegir su identidad de género y prohíbe, entre otras cosas, la discriminación y el acoso de las personas transgénero e intersexuales basados en motivos de sexo, identidad de género y expresión de género, en relación con la educación, el empleo, la profesión y la ocupación, en particular con la terminación de la relación de trabajo y la elección de una ocupación. **La Comisión pide al Gobierno que adopte medidas para dar a conocer la Ley de protección de los derechos de las personas transgénero (Ley núm. XIII de 2018) a los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones, así como a las autoridades encargadas de hacerla cumplir, y que proporcione información sobre su aplicación en la práctica, incluidos los casos de discriminación basados en la identidad de género que hayan tratado los inspectores de trabajo o los tribunales.**

Discriminación basada en el origen social. La Comisión recuerda su observación en la que expresaba su preocupación por la continua segregación y discriminación *de facto* que sufren los «dalit». La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que no reconoce ninguna discriminación entre las personas por su pertenencia a una casta específica. Además, el Gobierno señala que las leyes provinciales recientemente adoptadas, como la Ley de Pago de Salarios de Sindh (2015), la Ley de Salarios Mínimos de Punjab (2019), la Ley de Pago de Salarios de Baluchistán (2021), prohíben la discriminación basada en la casta. La Comisión recuerda al Gobierno que también se requieren medidas proactivas para analizar y abordar, en colaboración con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, la situación de los diferentes grupos en el mercado de trabajo y para mejorar el conocimiento y la sensibilización entre las minorías étnicas y nacionales sobre la legislación para combatir la discriminación y en pro de la igualdad, así como los mecanismos y los procedimientos para su ejecución (véase Estudio General de 2012, párrafo 775). A este respecto, la Comisión señala que, en sus observaciones finales, el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) recomendó que se adoptaran las medidas necesarias para poner fin a la discriminación en el empleo contra los dalit (CERD/C/PAK/CO/21-23, de 3 de octubre de 2016, párrafo 32). **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias a nivel federal y provincial para hacer cumplir la prohibición de discriminación basada en la casta con respecto a los dalit y eliminar dicha discriminación, así como promover la inclusión de estos en el mercado de trabajo en una gama más amplia de empleos. También pide al Gobierno que facilite estadísticas desglosadas por sexo sobre el empleo de los dalit.**

Discriminación basada en la religión. La Comisión reitera su observación anterior en la que expresaba su preocupación en relación con la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación de las minorías religiosas, en particular con respecto a los miembros de la minoría «Ahmadía». Recuerda que el artículo 260, 3), b) de la Constitución define a un «no musulmán» como «una persona perteneciente a la comunidad cristiana, hindú, sij, budista o parsi, una persona de la comunidad «Quadiani» o de la comunidad «Lahori» que se autodenomina «Ahmadía» o cualquier otra denominación o un «bahai», y una persona perteneciente a cualquiera de las castas registradas. La Comisión también recuerda el artículo 298C del Código Penal («leyes sobre la blasfemia») que menciona explícitamente a los miembros de la minoría «ahmadía», así como la práctica que tiene como objetivo impedir que los miembros de esta minoría obtengan pasaportes que les identifiquen como musulmanes. La Comisión observa que estas disposiciones afectan a las oportunidades de las minorías religiosas en materia de empleo y contradicen la legislación laboral que las provincias pakistaníes han adoptado en la última década, como la Ley de Pago de Salarios de Baluchistán (2021), la Ley de Pago de Salarios de Khyber Pakhtunkhwa (2013) y la Ley de Pago de Salarios de Sindh (2015), que incluyen la «religión» como motivo de no discriminación. La Comisión **lamentó** tomar nota de que la memoria del Gobierno no contiene ninguna información sobre las medidas adoptadas o previstas para revisar las disposiciones legislativas y las medidas administrativas discriminatorias. Toma nota de que, en un comunicado conjunto, expertos en derechos humanos de las Naciones Unidas han expresado su profunda preocupación por la falta de atención a las graves violaciones de los derechos humanos perpetradas contra la comunidad musulmana «Ahmadía» en todo el mundo, incluido Pakistán. Han instado a todos los Estados, entre otras cosas, a: 1) derogar todas las leyes que discriminan a los musulmanes «ahmadíes»; 2) garantizar la participación

igualitaria y efectiva de los «ahmadíes» en la vida pública y en los procesos de toma de decisiones que les incumben, incluso garantizando su acceso al empleo; 3) abordar las múltiples e interrelacionadas formas de violencia y discriminación que sufren las mujeres «ahmadíes», y 4) eliminar la discriminación contra los niños «ahmadíes» y su exclusión de la educación y la formación profesional (véase comunicado de prensa de los procedimientos especiales, del 13 de julio de 2021). **La Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte medidas inmediatas para modificar sus disposiciones legales y medidas administrativas discriminatorias, y a que promueva activamente el respeto y la tolerancia hacia las minorías religiosas, en particular la comunidad «ahmadía», y a que proporcione información sobre cualquier progreso realizado a este respecto. La Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre el acceso al empleo de las minorías religiosas, incluidas las definidas en el artículo 260, 3), b) de la Constitución. Asimismo, pide al Gobierno que facilite información sobre cualquier otra medida adoptada o prevista para promover la tolerancia y la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación para las minorías religiosas.**

Artículo 2. Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. La Comisión toma nota de que, según las conclusiones fundamentales de la Encuesta de población activa 2020-2021, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de Pakistán sigue siendo baja, con un 21,4 por ciento del total de la fuerza de trabajo, de la cual el 28 por ciento se encuentra en las zonas rurales. La Comisión saluda la aprobación de la Ley de Trabajadores a Domicilio de Sindh (2018), la Ley de Trabajadores a Domicilio (Bienestar y Protección) de Khyber Pakhtunkhwa (2021) y los avances legislativos del proyecto de ley sobre los trabajadores a domicilio de Baluchistán (2021) y el proyecto de ley sobre los trabajadores a domicilio del territorio de la capital de Islamabad (2021), que proporcionan a los trabajadores a domicilio acceso a los derechos laborales. La Comisión señala además 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: 1) «los persistentes estereotipos discriminatorios sobre las funciones y las responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia y la sociedad que, agravados por las divisiones religiosas en el Estado parte, perpetúan la subordinación de la mujer al hombre», y 2) «la persistencia de estereotipos discriminatorios a que se enfrentan las mujeres y las niñas que pertenecen a minorías étnicas, en particular las mujeres y las niñas «ahmadíes», cristianas, «dalit», hindúes, romaníes, «sheedi», «sijis» y de castas desfavorecidas, que son en ocasiones víctimas de secuestro y conversión forzada». El CEDAW también expresó su preocupación por: 1) la bajísima tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo; 2) el elevado porcentaje de mujeres en la economía informal, en particular en el sector agrícola, donde no están cubiertas por la legislación laboral ni los programas de seguridad social, incluidas la protección del salario mínimo, la remuneración de las horas extraordinarias y la licencia de maternidad; 3) la falta de datos fiables sobre el número de mujeres empleadas, incluidas las que trabajan a domicilio, las trabajadoras domésticas, las cuidadoras no remuneradas, las mujeres con discapacidad y las mujeres refugiadas; 4) el bajísimo nivel de participación de las mujeres en los puestos directivos superiores e intermedios en 2018 (4,2 por ciento), y 5) el porcentaje muy bajo de empresarias (estimado en un 1 por ciento del total) (CEDAW/C/PAK/CO/5, 10 de marzo de 2020, párrafos 29, 41 y 47, a)). **A la luz de todo lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que adopte medidas proactivas para: i) promover el acceso de las mujeres al empleo y a una amplia gama de puestos de trabajo, y poner fin a su baja participación en el mercado de trabajo, y ii) luchar contra la discriminación contra las mujeres, incluidas las que pertenecen a grupos étnicos minoritarios, y los estereotipos de género en relación con su papel en el empleo y la sociedad.**

Asimismo, pide al Gobierno que facilite información sobre: i) cualquier medida, incluidas las adoptadas por el personal de inspección de los departamentos de trabajo provinciales, que se haya adoptado a este respecto; ii) la aprobación del proyecto de ley sobre los trabajadores a domicilio de Baluchistán (2021) y el proyecto de ley sobre los trabajadores domésticos del territorio de la capital de Islamabad (2021), así como sobre el impacto de las nuevas leyes relativas a los trabajadores a domicilio y los trabajadores domésticos sobre su situación de empleo, en particular su acceso a los derechos

laborales, y iii) la participación de los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo y la economía informal, por sector y categoría profesional, si es posible.

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

Panamá

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1958)

Comentario previo

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI), recibidas el 30 de agosto de 2021. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno.

Artículos 1, b), y 2, párrafo 2, a) del Convenio. Trabajo de igual valor. Legislación. En su memoria, el Gobierno indica haber recibido asistencia técnica de la OIT en 2017 y 2019 en relación con medidas para armonizar su legislación con el principio del Convenio, en particular el artículo 10 del Código del Trabajo (que dispone que «a trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeño en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio iguales corresponde igual salario»). En sus observaciones, la CONUSI expresa que no existen justificaciones para que la adecuación normativa no se haya cumplido por el Gobierno. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno en la que indica que, debido a las elecciones y al cambio de gobierno, no fue posible dar un seguimiento a la asistencia de la OIT y que se está considerando solicitar asistencia técnica de nuevo. La Comisión recuerda que en numerosas ocasiones ha señalado 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* (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 679). **En estas condiciones, la Comisión pide una vez más al Gobierno que tome medidas para ampliar la definición del principio de igual remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor contenida en su legislación, de conformidad con lo establecido por el Convenio. La Comisión recuerda al Gobierno que puede continuar recurriendo a la asistencia técnica de la Oficina sobre este tema si lo estima necesario.**

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

Qatar

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1976)

Comentario anterior

Cambios legislativos. Reformas laborales. La Comisión toma nota con **interés** de que se han adoptado diferentes leyes, reglamentos y medidas prácticas en los últimos años y meses. Al respecto, la Comisión toma nota de los siguientes leyes y reglamentos adoptados desde sus últimos comentarios: 1) la Decisión núm. 95, de 2019, del Ministerio del Interior, que establece que, con efecto inmediato, se ha suprimido la necesidad de permisos de salida para todos los expatriados que no están sujetos a la Ley del Trabajo de Qatar, como los trabajadores domésticos; 2) la Ley núm. 17, de 2020, sobre el salario mínimo, que establece el salario mínimo para los trabajadores y se aplica a todas las categorías de trabajadores, independientemente de su nacionalidad o del sector en el que trabajen, incluidos los trabajadores domésticos (véase, oficina de proyecto de la OIT en Qatar, Informe de situación del programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT - noviembre de 2022); 3) la Ley núm. 19, de 2020, que modifica la Ley núm. 21, de 2015, que regula la entrada, la salida y la residencia de los expatriados, complementada por la Decisión Ministerial núm. 51, de 2020, que elimina el requisito legal de que los trabajadores migrantes tengan que obtener un certificado de no objeción de los empleadores para cambiar de trabajo, y 4) el Decreto Ministerial núm. 17, de 2021, que prevé medidas para proteger a los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, del estrés térmico.

La Comisión también saluda la adopción de la Política nacional de inspección del trabajo en 2019 y la Política nacional de seguridad y salud en el trabajo en 2020, que incluyen la recopilación, el análisis y la publicación de datos como objetivo específico. Cuando proceda, la Comisión examinará las disposiciones de estas leyes y políticas con arreglo a los artículos pertinentes del Convenio.

Artículo 1 del Convenio. Protección contra la discriminación. Legislación. La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere una vez más a los artículos 34 y 35 de la Constitución (igualdad ante la ley y no discriminación por razón de sexo, raza, idioma o religión) y explica que la Ley del Trabajo no contiene disposiciones discriminatorias. En relación con sus anteriores comentarios detallados y con los párrafos 850-855 de su [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), la Comisión recuerda que la ausencia de un marco legislativo claro e integral puede impedir que los trabajadores puedan hacer uso de su derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, y a la no discriminación. **La Comisión insta de nuevo firmemente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para introducir en la legislación laboral (Ley del Trabajo núm. 14, de 2004, y Ley núm. 15, de 2016, por la que se promulga la Ley de Recursos Humanos Civiles) o en cualquier legislación específica contra la discriminación, disposiciones que definan y prohíban la discriminación directa e indirecta basada en al menos todos los motivos enumerados por el Convenio, incluidas la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social, y que abarquen a todos los trabajadores en todas las etapas del empleo y la ocupación, incluida la contratación y las condiciones de empleo.**

Ámbito de aplicación. Categorías de trabajadores excluidas de la Ley del Trabajo. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que: 1) la Ley de Recursos Humanos Civiles de 2016, que se aplica a los empleados del sector público, ofrece una amplia protección contra la discriminación, ya que sus disposiciones no establecen diferencias entre los empleados; 2) los miembros de las fuerzas armadas, la policía y otros cuerpos militares están cubiertos por leyes específicas que no discriminan, y 3) los trabajadores agrícolas ya no están excluidos del ámbito de aplicación de la Ley del Trabajo tras su modificación. La Comisión desea subrayar que la ausencia de disposiciones en la legislación que establezcan diferencias entre los trabajadores no es suficiente para proteger eficazmente a todas las personas contra la discriminación en el empleo y la ocupación, como exige el Convenio. La Comisión también quiere señalar que, si bien el Convenio deja que cada país decida qué medidas legislativas son adecuadas para aplicar la política nacional de igualdad, exige que el Estado examine si se necesita legislación para garantizar la aceptación y el cumplimiento de la política. La necesidad de contar con medidas legislativas para dar efecto al Convenio debe evaluarse, por lo tanto, en el marco de la política nacional requerida por el *artículo 2* del Convenio, teniendo especialmente en cuenta los otros tipos de medidas que se hayan adoptado y la eficacia de las medidas generales que se hayan llevado a cabo, incluido si hay remedios y medidas de corrección adecuadas y eficaces (véase [Estudio General de 2012](#), párrafo 735). **A la luz de lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier medida adoptada para considerar la inclusión en las leyes y reglamentos específicos que se aplican a los trabajadores excluidos del ámbito de aplicación de la Ley del Trabajo de disposiciones explícitas que definan y prohíban la discriminación directa e indirecta basada en al menos todos los motivos enumerados en el artículo 1, 1), a), incluidas disposiciones que aborden todas las formas de acoso sexual, en todas las etapas del empleo y la ocupación, especialmente en la contratación.**

Artículo 1, párrafo 1, a). Discriminación por motivo de sexo. Seguimiento de la reclamación presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales (MADLSA) realiza un estrecho seguimiento de todas las denuncias recibidas, a través de sus inspecciones periódicas. El Gobierno añade que: 1) en 2018, se presentaron once reclamaciones por parte de 9 trabajadores de la aerolínea, 5 de mujeres y 4 de hombres, ninguna de ellas relacionada con la discriminación en el empleo y la ocupación, y 2) para proteger y salvaguardar la salud de la trabajadora y la salud del hijo durante el embarazo, la trabajadora embarazada es trasladada a un puesto de trabajo adecuado entre el personal del servicio de tierra. Toma nota de que el Gobierno no proporciona ninguna información sobre la aplicación de las

normas relativas a la bajada o recogida de las empleadas en las instalaciones de la empresa y a los periodos de descanso, ni indica cómo se garantiza que la aplicación de las normas y políticas por parte de la empresa no crea ni contribuye a un entorno de trabajo intimidatorio y que se mejora la calidad de vida de la tripulación de cabina. **La Comisión pide al Gobierno que continúe haciendo un seguimiento con la empresa de la aplicación de las recomendaciones adoptadas por el Consejo de Administración en 2015, y que supervise sus prácticas, a fin de garantizar que: i) no haya discriminación contra las tripulantes de cabina embarazadas; ii) se sigan adoptando medidas para proporcionarles un trabajo alternativo adecuado durante el embarazo; iii) las normas que rigen los periodos de descanso se apliquen de manera no discriminatoria, y iv) la aplicación de las normas y políticas no cree ni contribuya a un entorno de trabajo intimidatorio.**

La Comisión pide al Gobierno que continúe: i) reforzando y supervisando la eficacia de los mecanismos de prevención y aplicación de la ley, incluida su capacidad para detectar y hacer frente a las prácticas discriminatorias, y ii) proporcionando información sobre las denuncias de discriminación presentadas y los resultados de las mismas.

Acoso sexual. La Comisión toma nota de que, según el informe de situación del programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT, el MADLSA y la OIT desarrollaron y llevaron a cabo las primeras actividades de formación sobre discriminación, violencia y acoso para los comités mixtos en septiembre de 2022. Con respecto a la insuficiencia del marco legislativo para garantizar la prohibición y la protección efectiva contra todas las formas de acoso sexual en el empleo y la ocupación, la Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere una vez más a: 1) la Ley núm. 14 de 2004 (Ley del Trabajo) que permite a un trabajador o trabajadora rescindir su contrato si el empleador comete una agresión física, o un acto inmoral contra él o ella o un miembro de su familia (artículo 51, 2)), y 2) los artículos 279 a 289 de la Ley núm. 11, de 2004, por la que se promulga el Código Penal, que castigan los «delitos de honor», y el artículo 291, que prevé sanciones contra toda persona que «ofenda el pudor de una mujer». En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión señala una vez más que las disposiciones de la Ley del Trabajo y del Código Penal no recogen toda la gama de comportamientos que constituyen acoso sexual en el ámbito específico del empleo y la ocupación, que pueden manifestarse verbalmente, físicamente, visualmente, psicológicamente o electrónicamente, y ser cometidos por el empleador o cualquier otra persona relacionada con el trabajo, en todas las etapas del empleo. La Comisión también se refiere a su Estudio General de 2012 para más detalles sobre el acoso sexual (párrafos 789-794). **La Comisión insta una vez más al Gobierno a tomar las medidas necesarias para: i) definir y prohibir explícitamente en la legislación laboral de los sectores público y privado o en cualquier legislación específica contra la discriminación, todas las formas de acoso sexual en el trabajo cometidas no solo por el empleador sino también por cualquier otra persona relacionada con el trabajo, en todas las etapas del empleo, contra todos los trabajadores y trabajadoras; ii) incluir disposiciones específicas que prevean mecanismos eficaces para prevenir, remediar y sancionar el acoso sexual, y iii) proporcionar formación específica a los inspectores de trabajo sobre este tema. Por último, la Comisión pide una vez más al Gobierno que facilite información sobre el número de denuncias de acoso sexual remitidas a las autoridades competentes, incluidas las causas penales en aplicación de los artículos 279 a 289 y 291 de la Ley núm. 11, de 2004, por la que se promulga el Código Penal.**

Artículos 1 y 2. Igualdad y no discriminación. Trabajadores migrantes. La Comisión toma nota de que, en la memoria del Gobierno y en el informe de situación del programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT, se señala: 1) la eliminación del requisito legal de que los trabajadores migrantes tengan que obtener un certificado de no objeción de los empleadores para cambiar de trabajo (Ley núm. 19 de 2020), y 2) que, desde noviembre de 2020 hasta agosto de 2022, el MADLSA aprobó un total de 348 455 solicitudes de cambio de trabajo, el 16 por ciento de las cuales fueron presentadas por trabajadoras del sector privado (la proporción global de mujeres en la fuerza de trabajo es del 15 por ciento). La Comisión también toma nota de que se ha iniciado la aplicación del programa para la rotación de trabajadores expatriados y la retención de trabajadores cualificados y se ha puesto en

marcha una plataforma electrónica (Plataforma de reemplazo de trabajadores) para la rotación de trabajadores cualificados en el mercado local.

Asimismo, la Comisión toma nota con **interés** de que: 1) en 2021, el MADLSA estableció una plataforma en línea para que los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, puedan presentar denuncias en línea, incluidas denuncias anónimas, y 2) los sistemas electrónicos del MADLSA y del Ministerio de Interior se han vinculado en un intento de evitar que los empleadores cancelen los permisos de residencia de los trabajadores o presenten falsas acusaciones de fuga como forma de represalia. Con respecto al uso indebido de denuncias de fuga como acción de represalia, la Comisión saluda los cambios de procedimiento adoptados para obligar al empleador que denuncia un caso de fuga a proporcionar información adicional, como información sobre si el empleador debe o no alguna cuota financiera al trabajador o si existe o no una denuncia laboral, la dirección de alojamiento del trabajador e información sobre cualquier persona que pueda testificar. Señala que se introdujo una sanción en caso de presentación de información falsa por el empleador, y 3) se llevan a cabo campañas de sensibilización a gran escala en diversos idiomas para informar a los trabajadores de los mecanismos que tienen a su disposición para presentar reclamaciones y para que conozcan sus derechos. Por último, la Comisión toma nota de que según el informe de situación del programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT: 1) la Oficina de la OIT en Doha ha seguido recibiendo consultas de los trabajadores, lo que ha permitido conocer directamente los retos a los que se enfrentan los trabajadores migrantes y los aspectos en los que sigue habiendo problemas en materia de aplicación; 2) en 2022, la mayoría de las consultas recibidas se referían a retrasos y anulaciones de sus solicitudes de cambio de empleador, junto con cancelaciones de los permisos de residencia de los trabajadores y otras formas similares de represalias, lo que sigue siendo un reto; 3) el número de casos por mes y en total ha disminuido sustancialmente en la segunda mitad del año; 4) el Fondo de Apoyo y Seguro para los Trabajadores aumentó drásticamente las ayudas monetarias a los trabajadores hasta el 30 de septiembre de 2022, alcanzando los 1 165 316 181 riales (más de 320 millones de dólares de los Estados Unidos) en concepto de salarios y beneficios no pagados, poniendo así de manifiesto la magnitud de este problema, y 5) en abril de 2022, se publicó la Decisión núm. 2/2022 sobre las disposiciones y procedimientos para el pago de los derechos de los trabajadores. En el informe se añade que a finales de año se publicará un folleto sobre la Ley del Trabajo, en inglés y árabe, que se traducirá a varios idiomas en 2023. **Acogiendo con agrado las importantes medidas legales adoptadas recientemente y en los últimos años por el Gobierno para facilitar la movilidad laboral de los trabajadores migrantes y, por tanto, reducir su vulnerabilidad a la discriminación y los abusos, la Comisión pide al Gobierno que: i) redoble sus esfuerzos en el seguimiento y la aplicación de las nuevas disposiciones legales; ii) garantice que, cuando sigan existiendo dificultades y obstáculos en materia de aplicación, se tomen medidas para que los trabajadores migrantes puedan hacer valer sus derechos y no sufran represalias por parte de su empleador, y iii) siga llevando a cabo actividades de sensibilización.**

La Comisión también pide al Gobierno que adopte medidas amplias y proactivas para promover la igualdad sustantiva y combatir los prejuicios y estereotipos contra los trabajadores migrantes.

Igualdad y no discriminación. Trabajadores domésticos migrantes. Cambios legislativos y medidas prácticas. La Comisión saluda la adopción de la Decisión Ministerial núm. 95, de 2019, según la cual los trabajadores domésticos tienen ahora derecho a salir del país temporal o permanentemente durante el periodo de su contrato sin la aprobación previa de sus empleadores, con un preaviso de setenta y dos horas al empleador, cuya aprobación no es necesaria. Además, como se indica al inicio del presente comentario, la Comisión toma nota de las siguientes novedades: 1) la adopción por el MADLSA, en 2021, de un contrato de trabajo estándar revisado; 2) la determinación de los honorarios máximos de contratación que las agencias pueden cobrar a los empleadores; 3) la realización de una campaña pública de sensibilización sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos; 4) la elaboración de una «Guía del Usuario» para los trabajadores que presenten solicitudes de cambio de empleo y la actualización de la comunicación sobre la legislación en materia de movilidad laboral, elaborada en 12 idiomas; 5) la

difusión del folleto «Conozca sus derechos» para los trabajadores domésticos en 12 idiomas y la publicación del folleto «Guía para la contratación de trabajadores domésticos migrantes en Qatar» para los empleadores en dos idiomas, y 6) el diseño y desarrollo de un programa de formación sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos destinado a las agencias de contratación privadas autorizadas en Qatar, en cooperación con la OIT. Además, la Comisión toma nota de que, como parte del programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT, el MADLSA y la OIT están estudiando la viabilidad de desarrollar un sistema voluntario de protección salarial para los trabajadores domésticos que permita al Gobierno controlar los salarios y las prestaciones que se les pagan y detectar las infracciones, ya que el actual sistema de protección salarial no cubre a esta categoría de trabajadores. En este contexto, la Comisión también observa que la Decisión núm. 2/2022, relativa a las disposiciones y procedimientos para el pago de los derechos de los trabajadores, establece límites a la cantidad que puede pagarse y prevé un límite diferente para los trabajadores domésticos. Con respecto al contrato de trabajo revisado, señala que: 1) especifica los derechos adicionales de los trabajadores domésticos y proporciona claridad sobre los términos y condiciones de su empleo, y 2) alinea los derechos de los trabajadores domésticos con los de otros trabajadores empleados en el sector privado en relación con el pago de horas extraordinarias, la terminación de la relación laboral y los derechos de licencia por enfermedad. Sin embargo, la Comisión toma nota **preocupación** de que según el informe de situación del programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT: 1) siguen existiendo retos para la plena aplicación de las reformas, especialmente debido a la limitada inspección de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos, y 2) se ha informado de que algunos empleadores de trabajadores domésticos intentan recuperar de los propios trabajadores los honorarios pagados a las agencias de contratación, para compensar la pérdida del trabajador, y restringen la movilidad laboral de los trabajadores presentando falsas acusaciones de fuga o cancelan sus permisos de residencia como forma de represalia. **La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para: i) garantizar que los trabajadores domésticos se beneficien de las mismas protecciones legales y prácticas contra la discriminación, incluso con respecto al pago de los salarios y todas las formas de acoso sexual, que otras categorías de trabajadores, ya sea modificando la Ley núm. 15 de 2017 o mediante la adopción de una legislación integral contra la discriminación; ii) supervisar y aplicar adecuadamente la nueva legislación sobre el salario mínimo (en particular, para garantizar que no sea discriminatoria por razón del origen nacional), la supresión de los visados de salida y el cambio de empleador, así como el cumplimiento del contrato de trabajo revisado, y iii) combatir eficazmente las opiniones estereotipadas y los prejuicios sobre los trabajadores domésticos y la infravaloración de su trabajo.**

También pide al Gobierno que facilite información sobre las medidas adoptadas para abordar las cuestiones relativas a la inspección de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos y las restricciones del empleador a la movilidad laboral.

Artículo 2. Igualdad entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere una vez más a la Visión Nacional de Qatar 2030, que pide, entre otras cosas, «mejorar las capacidades de las mujeres a fin de que puedan participar plenamente en el proceso económico y político del país». Toma nota de que el Gobierno indica que: 1) la participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado significativamente como resultado de la inclusión de la promoción de los derechos de las mujeres en las políticas y leyes nacionales que regulan el mercado laboral, y 2) las mujeres qataríes ocupan diversos cargos ministeriales y de liderazgo, y su presencia está aumentando en los puestos directivos de los ministerios, la judicatura, la fiscalía y el Consejo de la Shura. La Comisión también toma nota de que, según las estadísticas de 2019 sobre la distribución de la fuerza de trabajo, proporcionadas por el Gobierno, el mercado laboral sigue estando muy segregado, con una gran mayoría de mujeres en los servicios domésticos (el 40 por ciento de todas las trabajadoras en comparación con el 3,6 por ciento de todos los trabajadores), la educación (el 12,2 por ciento de todas las trabajadoras en comparación con el 1 por ciento de todos los trabajadores), y la salud y el trabajo social (el 7,6 por ciento de todas las trabajadoras en comparación con el 1,2 por ciento de todos los trabajadores). La mayor parte

de los hombres que trabajan lo hacen en la construcción (el 48,1 por ciento de todos los trabajadores en comparación con el 2 por ciento de todas las trabajadoras). La Comisión también toma nota de que, en respuesta a sus comentarios anteriores, el Gobierno indica que estudiará la manera de llevar a cabo una evaluación y un análisis de la situación en materia de género con respecto al empleo que está bajo su control directo y de fomentar una iniciativa de este tipo en el sector privado. **Tomando nota de la persistencia de la segregación ocupacional por razón de género y de la escasa participación de las mujeres en el mercado laboral, la Comisión reitera su petición al Gobierno de que adopte medidas proactivas y elimine los obstáculos con el fin de facilitar y aumentar la participación de las mujeres —qataríes y no qataríes— en el empleo y la ocupación. En particular, la Comisión pide al Gobierno que adopte medidas destinadas a: i) promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluso mediante la promoción de procesos de contratación neutrales y la eliminación de obstáculos para el acceso a los recursos y equipos productivos, y ii) combatir las opiniones estereotipadas sobre las aspiraciones y capacidades de las mujeres, su idoneidad para determinados puestos de trabajo o su interés o disponibilidad para trabajos a tiempo completo.**

La Comisión espera que el Gobierno pueda emprender pronto una evaluación y un análisis de la situación en materia de género en el empleo que está bajo su control directo y que fomente una iniciativa de este tipo en el sector privado. También se pide al Gobierno que siga proporcionando estadísticas actualizadas, desglosadas por sexo, sobre la participación de hombres y mujeres en los distintos sectores de la actividad económica, tanto en el sector privado como en el público, así como estadísticas sobre la participación de las mujeres, tanto qataríes como no qataríes, en la educación y la formación profesional.

Artículo 5. Medidas especiales de protección y asistencia. Empleo de las mujeres. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que: 1) no hay restricciones en la legislación y en la práctica que limiten el empleo de las mujeres en determinadas profesiones, y 2) con el tiempo, se ha pasado de un enfoque proteccionista del empleo de las mujeres a un enfoque basado en la promoción de la verdadera igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación real de las prácticas discriminatorias. La Comisión también toma nota de que el Gobierno indica que se promulgó la Orden núm. 26 de 2019 del Consejo de Ministros por la que se crea la Comisión Nacional de Asuntos de la Mujer, la Infancia, la Tercera Edad y las Personas con Discapacidad, que refleja el interés oficial en la necesidad de contar con un organismo supremo del Gobierno nacional que se ocupe de la familia, en particular de las mujeres, de sus necesidades y de sus aspiraciones futuras, en consonancia con la visión integral de desarrollo «Visión Nacional de Qatar 2030». **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para garantizar que: i) su enfoque sobre el empleo de las mujeres sigue siendo conforme a los principios de igualdad y no discriminación, y aborda los estereotipos de género sobre su papel, capacidad y aspiraciones, y ii) las medidas de protección que se adopten se limiten estrictamente a la protección de la maternidad o se basen en evaluaciones de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo y no constituyan un obstáculo para el empleo de las mujeres, en particular para su acceso a puestos con perspectivas de carrera y responsabilidades.**

Aplicación y sensibilización. La Comisión subraya la importancia de aplicar las nuevas disposiciones legales relativas, en particular, a los trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores domésticos migrantes. También remite a los cambios señalados antes en relación con la creación de una plataforma en línea para que los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos y los denunciantes, puedan presentar sus quejas. También toma nota de que, según el informe de situación del programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT, entre octubre de 2021 y octubre de 2022, el MADLSA recibió 34 425 reclamaciones, principalmente a través de la plataforma de reclamaciones en línea, relativas sobre todo al impago de salarios y prestaciones por fin de servicio, y a las vacaciones anuales. Del total de reclamaciones, el 66,5 por ciento (22 897) se resolvieron, el 30,7 por ciento (10 565) se remitieron a los comités de resolución de conflictos, y el 2,8 por ciento (963) todavía están siendo examinadas. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, durante las visitas de inspección realizadas en 2019-2020, no se han detectado infracciones relacionadas con la discriminación en el empleo y la ocupación, y no se han

registrado demandas ante los comités de resolución de conflictos laborales en relación con la discriminación en el empleo y la ocupación. Asimismo, señala que se llevaron a cabo programas de formación especializada para los inspectores del trabajo con el fin de reforzar sus competencias sobre la legislación laboral y las normas internacionales del trabajo, incluida su capacidad para detectar cualquier caso relacionado con la discriminación en el empleo y la ocupación. **La Comisión pide al Gobierno que siga aumentando el número y reforzando las capacidades de los inspectores del trabajo y otras autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la ley con el fin de prevenir, identificar y abordar eficazmente los casos de discriminación y poner fin a las prácticas discriminatorias. Asimismo, pide al Gobierno que siga facilitando información sobre el número, la naturaleza y los resultados de los casos detectados por los inspectores de trabajo y las denuncias examinadas por los tribunales en relación con la discriminación en el empleo y la ocupación, así como sobre el funcionamiento del sistema de denuncias y los obstáculos a los que se enfrentan los trabajadores para presentarlas.**

República Árabe Siria

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1957)

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 la complejidad de la situación que atraviesa el país y del conflicto armado.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Evolución legislativa. Trabajo de igual valor. La Comisión tomó nota de que el artículo 75, a), del Código del Trabajo de 2010 prevé el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, consagrado en el Convenio. Sin embargo, también toma nota de que el artículo 75, b), define el trabajo de igual valor como «el trabajo que requiere iguales calificaciones científicas y competencias profesionales, acreditadas por un certificado de experiencia laboral». La Comisión señala que esa definición limita la plena aplicación del principio establecido en el Convenio y 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. Este concepto 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», el «mismo» o «similar», y también engloba trabajos que son de naturaleza absolutamente diferente pero que sin embargo son de igual valor. Además, la Comisión recuerda que el principio se ha aplicado para comparar la remuneración percibida por hombres y mujeres que trabajan en distintas ocupaciones, tales como cuidadores en instituciones para personas de edad (predominantemente mujeres) y guardias de seguridad en oficinas (predominantemente hombres) o cuidadores durante las comidas en las escuelas (predominantemente mujeres) y guardianes de parques y jardines (predominantemente hombres) (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 673 y 675). **Habida cuenta de lo anterior la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para enmendar el artículo 75, b), del Código del Trabajo a fin de garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres no solo cuando realizan el mismo trabajo sino también cuando realizan trabajos diferentes pero que sin embargo tienen el mismo 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.

República Democrática del Congo

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1969)

Comentario anterior

Artículos 1 y 2, párrafo 2, a) del acuerdo. Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Definición de remuneración. Legislación. La Comisión recuerda que: 1) el artículo 7.8 del Código del Trabajo, que define el concepto de «remuneración» en términos generales, excluye determinadas

prestaciones (alojamiento y subsidios de vivienda, subsidios de transporte, «prestaciones concedidas exclusivamente para facilitar al trabajador el desempeño de sus funciones», etc.), y 2) el artículo 86 no refleja el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, ya que limita la igualdad de remuneración a «iguales condiciones de trabajo, de calificación profesional y rendimiento». En su memoria, el Gobierno reitera que la exclusión de estas prestaciones de la remuneración permite a los trabajadores beneficiarse de la exención de impuestos a ciertas prestaciones y mejorar así su poder adquisitivo y que, por consiguiente, no se prevé ninguna modificación del artículo 7.8 del Código del Trabajo. Con respecto al artículo 86 y a la inclusión del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor en el Código del Trabajo, la Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona ninguna información al respecto. La Comisión desea aclarar que, sin perjuicio de la existencia de una definición del término «remuneración» a efectos fiscales como la prevista en el artículo 7.8, para la aplicación del principio del Convenio, la definición del término «remuneración» debería ampliarse para aplicarse no solo a los sueldos o salarios ordinarios, básicos o mínimos, sino también a «todas las demás prestaciones, pagadas directa o indirectamente, en metálico o en especie, por el empleador al trabajador en razón del empleo de este último». **Por consiguiente, la Comisión reitera su solicitud al Gobierno de que adopte las medidas necesarias para introducir en el Código del Trabajo: i) el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y ii) una definición de «remuneración» que sea conforme a lo dispuesto en el artículo 1, a) del Convenio a efectos de la aplicación de este principio.**

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

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 2001)

Comentario anterior

Artículo 1 del Convenio. Protección de los trabajadores contra la discriminación. Legislación. Sectores público y privado. En lo que respecta a la protección legislativa contra la discriminación de los trabajadores del sector privado y de los funcionarios, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que aún no se ha previsto nada en relación con la inclusión de la definición de discriminación directa e indirecta en el Código del Trabajo y en la Ley núm. 16/013, de 15 de julio de 2016, relativa al estatuto de los funcionarios de carrera de la administración pública del Estado. **A fin de completar la protección legislativa de los trabajadores de los sectores público y privado contra la discriminación, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que se introduzca en el Código del Trabajo y en la Ley núm. 16/013 relativa al estatuto de los funcionarios de carrera de la administración pública una definición explícita de la discriminación directa e indirecta, basada como mínimo en todos los motivos enumerados en el Convenio y que abarque todas los aspectos del empleo y la ocupación, incluida la contratación.**

Artículo 1, párrafo 1, a). Discriminación por motivo de sexo. Acoso sexual. La Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona ninguna información en respuesta a su solicitud de incorporar en la legislación disposiciones relativas al acoso sexual debido a un entorno de trabajo hostil. **Por consiguiente, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que adopten medidas sin demora para expandir la legislación, incorporando en las mismas disposiciones: i) que definan y prohíban el acoso sexual debido a un entorno de trabajo hostil, y ii) que establezcan medidas de prevención, mecanismos de tramitación de quejas y sanciones adecuadas. La Comisión pide asimismo al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación en la práctica de las disposiciones existentes del Código Penal y del Decreto Ministerial de 2005, en particular sobre el número de casos de acoso sexual tramitados por los inspectores del trabajo o los tribunales y el resultado de los mismos, y sobre toda campaña de sensibilización emprendida o prevista para luchar contra todas las formas de acoso sexual, en colaboración con los interlocutores sociales.**

Artículo 1, párrafo 1, a) y artículo 3, d). Discriminación por motivo de sexo. Licencias en la administración pública. Al tiempo que recuerda que el Gobierno señaló que la cuestión suscitada por 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), iba a ser discutida con los sindicatos, en una comisión mixta, la Comisión toma nota de las siguientes indicaciones del Gobierno: 1) la formulación del artículo 30 se hizo de forma consensuada entre los representantes del Gobierno y los representantes de las organizaciones más representativas de los trabajadores de la administración pública, y 2) las funcionarias no están planteando ninguna reivindicación. A este respecto, la Comisión desea señalar que una restricción de este tipo constituye una discriminación por motivo de sexo, ya que equivale en la práctica a privar a las mujeres de sus vacaciones anuales retribuidas cuando han disfrutado de un permiso de maternidad en el mismo año. **Recordando que la ausencia de reclamaciones no significa la ausencia de discriminación, sino que puede reflejar la ausencia de un marco jurídico adecuado o de acceso a los mecanismos de reclamación y a los recursos, o el temor a las represalias, la Comisión reiteró su petición al Gobierno de que adoptara las medidas necesarias para modificar el artículo 30 de la Ley núm. 16/013 a fin de ponerlo de conformidad con las disposiciones del Convenio.**

Discriminación por motivos de raza o de origen étnico. Pueblos indígenas. La Comisión acoge favorablemente la indicación del Gobierno de que la Ley de protección y promoción de los derechos de los pueblos indígenas pigmeos fue aprobada en primera lectura por la Asamblea Nacional el 7 de abril de 2021 y que contribuirá a reforzar las medidas de protección de los pueblos indígenas. La Comisión señala que esta ley fue aprobada en segunda lectura por el Senado el 10 de junio de 2022. **Teniendo en cuenta todo lo anterior, la Comisión confía en que la Ley de protección y promoción de los derechos de los pueblos indígenas pigmeos sea promulgada y publicada en el Boletín Oficial en un futuro próximo. Pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas a tal efecto y que facilite una copia del texto promulgado. La Comisión pide asimismo al Gobierno que adopte medidas prácticas para: i) prevenir y combatir todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación, incluso con respecto a la remuneración, y los prejuicios y estereotipos de los que son víctimas los pueblos indígenas pigmeos, y ii) proporcionar a los pueblos indígenas acceso a todos los niveles de educación y formación profesional, al empleo y a otros recursos que les permitan llevar a cabo sus actividades tradicionales y de subsistencia, incluidos el crédito y la tierra.**

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

República Unida de Tanzania

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 2002)

Comentario anterior

Artículos 1 a 4 del Convenio. Evaluar y abordar la brecha de remuneración por motivo de género. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno se limita a recordar el marco jurídico nacional sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. En relación con esto, la Comisión señala que, si bien es importante dar efecto legislativo al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, esto no basta para lograr el objetivo del Convenio. La cuestión de la brecha de remuneración por motivo de género requiere asimismo medidas positivas encaminadas a abordar sus causas estructurales y profundas, tales como la segregación profesional horizontal y vertical de las mujeres en empleos u ocupaciones peor remunerados y en puestos de trabajo de nivel inferior sin oportunidades de promoción (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafos 669, 710 y 712). La Comisión toma nota de que, según el Informe global de la brecha de género del Foro Económico Mundial de 2021 y 2022, la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo es del 79,5 por ciento (en comparación con el 87,1 por ciento de los hombres), y casi todas las mujeres se concentran en el sector informal (el 93 por ciento), caracterizado por bajos salarios. Toma nota asimismo de que, según la Encuesta Integrada sobre la Fuerza de Trabajo 2020/2021, llevada a cabo por la Oficina Nacional de Estadística (NBS) y por la Oficina del Responsable Gubernamental de Estadística de Zanzíbar

(OCGS), solo el 2,1 por ciento de las mujeres estaban empleadas en el sector gubernamental central y local, mientras que el 60,3 por ciento estaban empleadas en el sector agrícola (en una explotación agrícola propia o familiar), caracterizado asimismo por unos salarios considerablemente más bajos. La misma encuesta muestra que el salario directo promedio de las mujeres es inferior al percibido por los hombres en todos los ámbitos e industrias. Más en general, la Comisión toma nota de que, según el Informe global de la brecha de género del Foro Económico Mundial de 2022, la brecha de remuneración por motivo de género es de 25,5 puntos. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que adopte medidas proactivas para abordar la brecha de remuneración por motivo de género existente, en el sector tanto público como privado: i) identificando y abordando las causas profundas de las diferencias salariales en el país, tales como la segregación profesional vertical y horizontal y los estereotipos de género, que abarcan la economía tanto formal como informal, y ii) promoviendo el acceso de las mujeres a una mayor diversidad de empleos con perspectivas profesionales y mejores salarios, incluso a través de la elaboración y puesta en marcha por los empleadores de planes encaminados a promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. Pide asimismo al Gobierno que comunique datos estadísticos actualizados sobre los ingresos de los hombres y las mujeres en todos los sectores y ocupaciones de la economía con miras a realizar un seguimiento de todos los progresos realizados.**

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

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 2002)

Comentario anterior

Artículo 1, párrafo 1, a) del Convenio. Discriminación por motivo de sexo. Anuncios de empleo. La Comisión observa que, en su memoria, el Gobierno no proporciona información sobre las medidas concretas adoptadas para luchar contra la alta prevalencia de las prácticas de contratación y publicitarias discriminatorias por motivo de sexo en el país indicadas anteriormente, y se refiere simplemente a las disposiciones generales de la Ley de Empleo y de Relaciones Laborales (ELRA) de 2019, capítulo 366, y al Reglamento sobre el Empleo y las Relaciones Laborales (Código de Buenas Prácticas), de 2007, sobre la prohibición de la discriminación en el lugar de trabajo. **La Comisión insta nuevamente al Gobierno a que adopte sin demora, en cooperación con los interlocutores sociales, todas las medidas necesarias para garantizar que el principio de no discriminación por motivo de sexo se aplique efectivamente en las prácticas de contratación y publicitarias, también a través de actividades de sensibilización encaminadas a eliminar los supuestos estereotipados de los empleadores relativos a la idoneidad de las mujeres o de los hombres para ciertos empleos. Pide asimismo al Gobierno que comunique datos estadísticos actualizados sobre el porcentaje de puestos vacantes que siguen conteniendo una preferencia en cuanto al género.**

Artículo 1, párrafo 1, b). Motivos adicionales de discriminación. Estado serológico respecto del VIH. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el Reglamento de aplicación de la Ley sobre el VIH y el sida (prevención y control) núm. 28 de 2008 se adoptó en 2010. Sin embargo, observa que el Reglamento mencionado por el Gobierno no se refiere específicamente al artículo 52, m) de la Ley núm. 28 de 2008, que prevé que «el Ministro puede dictar disposiciones reglamentarias que establezcan las circunstancias en las que puede considerarse que una persona estigmatiza o discrimina a una persona que vive con el VIH o el sida», sino al artículo 52, a) a e) sobre la orientación y las pruebas de detección, la utilización de medicamentos antirretrovirales y la revelación del estado serológico. Además, aunque el Gobierno no comunica información sobre la aplicación del tercer Marco Nacional Estratégico Multisectorial para el VIH y el sida para 2013-2014 hasta 2017-2018 en relación con la discriminación en el empleo y la ocupación por motivo del estado serológico respecto del VIH y el sida en los sectores público y privado, la Comisión observa que, en noviembre de 2018, la Oficina del Primer Ministro publicó un nuevo Marco Nacional Estratégico Multisectorial para el VIH y el sida para 2018-2019 hasta 2022-2023, que tenía por objeto acabar con el estigma y la discriminación contra las personas que viven con el VIH y el sida. La Comisión toma nota además de que, según la indicación del Gobierno, no se han presentado casos de discriminación en el empleo y la ocupación por motivo del estado serológico respecto del VIH y el sida

ante los funcionarios del trabajo, los tribunales u otra autoridad. En relación con esto, señala a la atención del Gobierno que, cuando no se presentan casos o quejas, esto puede indicar la ausencia de un marco jurídico adecuado, la falta de concienciación acerca de los derechos, la falta de confianza en los procedimientos o la falta de acceso a los mismos, o el temor a las represalias (véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafo 870). **Recordando que la aplicación efectiva del Convenio es un proceso en curso que requiere un ciclo continuo de evaluación, acción, supervisión, evaluación ulterior y ajuste, la Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre: i) el impacto de las medidas e iniciativas adoptadas para aplicar el Marco Nacional Estratégico Multisectorial para el VIH y el sida para 2018-2019 hasta 2022-2023 con respecto a la discriminación en el empleo y la ocupación por motivo del estado serológico respecto del VIH y el sida, en los sectores público y privado; ii) sus esfuerzos para garantizar el acceso efectivo a vías de reparación para las víctimas de dicha discriminación, así como recursos suficientes y formación adecuada para las instituciones pertinentes, y iii) el número, la naturaleza y el resultado de los casos de discriminación en el empleo y la ocupación por motivo del estado serológico respecto del VIH y el sida examinados por el sistema de inspección del trabajo, los tribunales u organismos pertinentes de promoción de la igualdad.**

Artículos 2 y 3. Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. La Comisión toma nota de la información general proporcionada por el Gobierno en relación con las disposiciones de la Ley de Empleo y de Relaciones Laborales (ELRA), capítulo 366 de 2019, y el Reglamento de la Administración Pública, 2003, sobre la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo. Sin embargo, observa que el Gobierno no comunica información sobre las medidas concretas adoptadas para promover el empoderamiento económico de las mujeres y su acceso al empleo formal y para luchar contra la segregación vertical y horizontal entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. En relación con esto, la Comisión toma nota de que, según la Encuesta Integrada de la Fuerza de Trabajo 2020-2021 llevada a cabo por la Oficina Nacional de Estadística (NBS) y por la Oficina Gubernamental de Estadística de Zanzíbar (OCGS), la tasa de desempleo es considerablemente más alta para las mujeres (el 12,7 por ciento) que para los hombres (el 5,8 por ciento). Además, el informe del Foro Económico Mundial sobre la Brecha Mundial de Género de 2021 muestra que las mujeres siguen concentrándose desproporcionadamente en el empleo informal, ya que el 93 por ciento de las trabajadoras están ocupadas en el sector informal. La Comisión toma nota asimismo de que, según la Encuesta Integrada de la Fuerza de Trabajo 2020-2021, persiste la segregación ocupacional por motivo de género en el mercado de trabajo, y las mujeres siguen estando excesivamente representadas en sectores tales como el trabajo en el hogar y el trabajo doméstico. **A la luz de los estereotipos de género persistentes y de la segregación ocupacional por motivo de género en el mercado de trabajo, y de la ausencia de progresos sustantivos en los últimos años, la Comisión insta al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para promover la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, tanto en la legislación como en la práctica. Pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas concretas adoptadas, también en colaboración con los interlocutores sociales, a fin de luchar contra la segregación ocupacional vertical y horizontal por motivo de género, en particular: i) promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres, y su acceso al empleo formal y a cargos de responsabilidad, y ii) sensibilizando, con miras a combatir los estereotipos relativos a las aspiraciones profesionales, las preferencias y las capacidades de las mujeres, y el papel y las responsabilidades que les corresponden en la familia y en la sociedad. La Comisión pide asimismo al Gobierno que comunique información estadística actualizada sobre la participación de los hombres y las mujeres en el empleo y la ocupación, desglosada por categorías y puestos profesionales, en los sectores público y privado, así como en la economía informal.**

Acceso de las mujeres a la educación y la formación profesional. La Comisión toma nota de las diversas iniciativas emprendidas por el Gobierno para aumentar la tasa de escolarización de los niños y adolescentes, fundamentalmente a través de la Estrategia Nacional sobre Educación Inclusiva (2018-2021) y del Programa de Mejora de la Enseñanza Secundaria (2020-2025). Toma nota asimismo de que, según

las estadísticas de 2021 de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la tasa de escolarización bruta en la enseñanza primaria y secundaria era más alta para las niñas (el 98,99 por ciento para la enseñanza primaria y el 29,81 por ciento para la secundaria) que para los niños (el 95,37 por ciento para la enseñanza primaria y el 27,54 por ciento para la secundaria). Sin embargo, los datos proporcionados por la UNESCO muestran que la tasa de matriculación en programas de educación y formación técnica y profesional sigue siendo más baja para las mujeres (el 0,6 por ciento) que para los hombres (el 3,1 por ciento), y que la tasa bruta de matriculación en la enseñanza superior es del 7,1 por ciento para las mujeres, en comparación con el 8,5 por ciento para los hombres. La Comisión toma nota asimismo de que, según indica el Gobierno, ordenó a todos los administradores de la educación que pusieran fin a la práctica de la realización de pruebas obligatorias de embarazo para las niñas como condición para su admisión en instituciones de enseñanza secundaria de nivel inferior y superior. El Gobierno añade que las niñas embarazadas pueden ser readmitidas en centros escolares informales, conocidos habitualmente como «Escuelas abiertas». Sin embargo, la Comisión observa que, en su Decisión núm. 002/2022, de 15 de septiembre de 2022, el Comité Africano de Expertos en Derechos y el Bienestar del Niño (ACERWC) concluyó que la República Unida de Tanzania violaba la Carta Africana sobre los Derechos y el Bienestar del Niño, y recomendó al Gobierno que prohibiera inmediatamente las pruebas de embarazo obligatorias en las escuelas, que revisara el Reglamento sobre la Educación indicando que el motivo moral de expulsión no debería aplicarse en los casos de embarazo, y que readmitiera inmediatamente a las alumnas que habían sido expulsadas por motivo de embarazo. En relación con este punto, la Comisión recuerda que las pruebas obligatorias de embarazo y la discriminación por motivo de embarazo constituyen una forma grave de discriminación basada en el sexo. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que prohíba explícitamente las pruebas obligatorias de embarazo como condición para la admisión a todos los niveles de la enseñanza y a que proporcione información sobre las medidas adoptadas (incluida toda sanción impuesta) para garantizar que esta prohibición se aplique efectivamente en la práctica, es decir, que todas las estudiantes expulsadas por motivo de embarazo sean readmitidas efectivamente en la escuela. La Comisión reitera además su solicitud al Gobierno de que proporcione información sobre las medidas adoptadas para mejorar el acceso de las niñas y las mujeres a la formación profesional y la enseñanza superior, en particular a las profesiones en las que las mujeres están subrepresentadas. Le pide además que comunique información actualizada sobre el número de hombres y de mujeres matriculados en la educación y la formación profesional, incluida información sobre el porcentaje de mujeres y de hombres en las diferentes áreas de especialización.**

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

Rumania

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1973)

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. Discriminación basada en la religión. Acceso a la educación, la formación y el empleo. La Comisión toma nota de que, según se indica en el sitio web de la Comisión Europea, el 2 de diciembre de 2017, se presentó un proyecto de ley para enmendar la Ley de Educación rumana y, el 9 de enero de 2018, dicho proyecto recibió un dictamen positivo del Consejo Económico y Social. El proyecto de ley propone las siguientes adiciones al artículo 7 de la Ley de Educación: «con el fin de facilitar la identificación de las personas en las unidades educativas, en las instituciones y todos los espacios utilizados para la educación y la formación profesional, está prohibido cubrirse el rostro con cualquier material que dificulte el reconocimiento de la cara, salvo por razones médicas. La violación de estas disposiciones constituye un motivo para denegar el acceso al perímetro de las unidades educativas, las instituciones y los espacios de educación y formación profesional». La sanción, que se introduce con unas enmiendas al párrafo 1 del artículo 360 de la Ley de Educación, sería una multa que oscilaría entre 5 000 y 50 000 ron (aproximadamente entre 1 100 y

11 000 euros). La Comisión toma nota de que, de aprobarse, esta nueva disposición podría ser discriminatoria para las mujeres y niñas musulmanas que llevan un velo integral en lo que concierne a su acceso a las instituciones educativas o de formación y, por lo tanto, podría limitar sus posibilidades de encontrar y ejercer un empleo en el futuro por razones relacionadas con sus convicciones religiosas, lo que es contrario al Convenio. **Tomando nota de que esta disposición del proyecto de ley podría tener un efecto discriminatorio para las mujeres musulmanas que llevan un velo integral en cuanto a sus posibilidades de encontrar y ejercer un empleo, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre: i) cómo se garantiza que esta disposición del proyecto de ley no tendrá como efecto reducir las oportunidades de las niñas y las mujeres de acceder a la educación y encontrar empleo en el futuro; ii) todo progreso del proyecto de ley en el trámite legislativo, y iii) le pide que suministre información sobre el número de niñas y mujeres que podrían verse afectadas por la aplicación de esta nueva disposición.**

Artículos 1, 2), y 4. Discriminación basada en motivos de opinión política. Requisitos inherentes del trabajo. Actividades perjudiciales para la seguridad del Estado. Durante algunos años, la Comisión ha venido señalando a la atención del Gobierno el hecho de que la limitación establecida en el artículo 54, j), de la Ley núm. 188/1999, que dispone que «para ocupar cargos públicos, una persona deberá reunir las siguientes condiciones: [...] j) no deberá haber realizado una actividad en la policía política, como define la ley», podría constituir un acto de discriminación basada en motivos de opinión política, debido a que se aplica en general a toda la administración pública, y no a funciones, tareas o trabajos específicos. En su memoria anterior, el Gobierno explicó que, con el fin de clarificar la normativa legal y eliminar toda posible discrepancia con el Convenio, propuso una enmienda al texto actual del artículo 54, j), de la Ley núm. 188/1999, de la manera siguiente: «[...] no era un trabajador de la securitate, ni un colaborador de la misma, como dispone la legislación específica». Según el Gobierno la «legislación específica», se refiere al artículo 2 de la Ordenanza núm. 24/2008, que define «empleado de la securitate» y «colaborador de la securitate». Si bien comprende la preocupación del Gobierno sobre el requisito de que todos los miembros de la unidad gubernamental sean leales al Estado, la Comisión señaló a la atención el hecho de que, para que tales medidas no se consideren discriminatorias, en virtud del artículo 4 del Convenio, en relación con las actividades perjudiciales para la seguridad del Estado, deben afectar a un individuo en razón de las actividades que se sospecha o se ha demostrado con razón que se han llevado a cabo. Esas medidas pasan a ser discriminatorias cuando se adoptan simplemente por ser miembro de una comunidad o grupo concreto. Tienen que referirse a actividades que sean objetivamente perjudiciales para la seguridad del Estado, y el individuo de que se trata tendrá el derecho de recurrir a un tribunal competente, conforme a la práctica nacional (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 832 a 835). En consecuencia, la Comisión solicitó al Gobierno que especificara y definiera las funciones respecto de las cuales se aplicaría el artículo 54, j), de la Ley núm. 188/1999, y que comunicara información sobre su aplicación en la práctica. La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene ninguna información al respecto. Sin embargo, toma nota de que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) (*Naidin v. Rumania*, núm. 38162/07) sostuvo que la prohibición a un excolaborador de la policía política de un empleo en la administración pública, se justifica por la lealtad que se espera de todos los funcionarios públicos hacia el régimen democrático. En ese sentido, la Comisión recuerda que, en virtud del artículo 1, 2) del Convenio, la opinión política debe ser tenida en cuenta como requisito inherente de un puesto determinado que implique responsabilidades especiales, en relación con el desarrollo de una política gubernamental, que no es el caso del artículo 54, j), dado que este se aplica a cualquier puesto de la administración pública estatal, cualquier sea el nivel de responsabilidad. Además, la Comisión recuerda que debe aplicarse el principio de proporcionalidad y que debería interpretarse de manera estricta a la excepción en virtud del artículo 4. **La Comisión insta firmemente al Gobierno que adopte las medidas necesarias para enmendar el artículo 54, j), de la Ley núm. 188/1999 o que adopte cualquier otra medida para estipular y definir con claridad las funciones a las que se aplica este artículo. Solicita asimismo al Gobierno que comunique información sobre la aplicación del artículo 54, j), de la Ley núm. 188/1999 en la práctica, incluyendo información sobre el número de personas despedidas o cuya solicitud haya sido rechazada con arreglo a este artículo, las razones de estas decisiones y las funciones correspondientes, así como información sobre el procedimiento de recurso de que disponen las personas afectadas y todo recurso presentado y sus resultados.**

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.

Saint Kitts y Nevis

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 2000)

Comentario anterior

Artículos 1, b) y 2, párrafo 2, a) del Convenio. Trabajo de igual valor. Legislación. La Comisión **lamenta** tomar nota de la declaración del Gobierno, en su memoria, de que no se ha adoptado una nueva legislación u otras medidas desde la última memoria. **En vista de lo anterior, la Comisión reitera una vez más su solicitud de que el Gobierno incluya en la legislación el principio del Convenio, lo más pronto posible, y en particular que la nueva legislación incluya disposiciones que garanticen explícitamente igual remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de 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: 2000)

Comentario anterior

Novedades legislativas. **La Comisión, al tiempo que lamenta tomar nota de que el Gobierno le ha estado proporcionando la misma información desde hace más de una década, espera firmemente que el nuevo Código del Trabajo se promulgue en un futuro próximo y que en él se establezcan disposiciones de amplio alcance que prohíban: i) la discriminación directa e indirecta; ii) al menos por todos los motivos establecidos en el artículo 1, 1), a) del Convenio; iii) en todos los aspectos del empleo y la ocupación, y iv) para todos los trabajadores.**

La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier otro motivo de discriminación previsto en el artículo 1, 1), b).

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

Santo Tomé y Príncipe

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1982)

Comentario anterior

Artículos 1, b), y 2, párrafo 2, a) del Convenio. Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Evolución legislativa. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno afirma que considera que el marco jurídico nacional ahora se ajusta al principio consagrado en el Convenio, en respuesta a su comentario anterior sobre el artículo 234, 5) del Código del Trabajo, que exige «condiciones contractuales idénticas» para la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual *valor*, y, de esta forma, no refleja plenamente el principio del Convenio. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) pidió al Gobierno que informara sobre las medidas adoptadas para modificar el Código del Trabajo a fin de hacer efectivo el principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor (CEDAW/C/STP/Q/1-5, 7 de marzo de 2022, párrafo 16, d)). **La Comisión pide al Gobierno que considere la posibilidad de modificar el artículo 234, 5) del Código del Trabajo para garantizar que se tenga en cuenta el valor global del empleo sin limitar la comparación a las «condiciones contractuales idénticas» y que la definición permita comparar, sin distinción de género, puestos de trabajo de naturaleza totalmente diferente, y no necesariamente en la misma empresa, pero que, al examinarlos, se puede comprobar que tienen el mismo «valor». La Comisión también pide al Gobierno que transmita información sobre: i) la aplicación en la práctica de los artículos 22, 1) y 234, 5) del Código del Trabajo, incluyendo los casos o las quejas sobre desigualdad de remuneración examinados por la inspección del trabajo, los tribunales u otra autoridad competente, especificando las sanciones impuestas y las reparaciones acordadas, y ii) las actividades de sensibilización sobre las nuevas**

disposiciones legislativas y sobre el principio del Convenio, incluso en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Artículos 2 y 3. Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. En su respuesta a la Comisión en relación con las medidas adoptadas para evaluar y abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres en la economía formal e informal, el Gobierno afirma que intenta focalizar sus esfuerzos principalmente en la transición de la economía informal a la formal con el fin de proporcionar protección social a toda la población que todavía está afectada en gran medida por la informalidad. El Gobierno recuerda a este respecto que existen salarios mínimos distintos aplicables en el sector privado y en el sector público, determinados por el Decreto Ley núm. 24/2015, de 18 de diciembre de 2015, y que ningún trabajador puede percibir un salario inferior al establecido por dicho Decreto Ley. La Comisión también toma nota de que según los datos proporcionados por el Gobierno en su informe al CEDAW, el nivel de ingresos del trabajo es relativamente alto en el caso de los hombres, si se compara con el de las mujeres a lo largo del ciclo de vida, y el excedente de ingresos del trabajo de los hombres (de 22 a 76 años) es unas 11 veces superior al de las mujeres, lo que se traduce en un nivel débil de empoderamiento de las mujeres y de las niñas jóvenes (CEDAW/C/STP/1-5, 29 de noviembre de 2021, párrafos 58 y 60). **Recordando que se está aplicando una Estrategia Nacional de Desarrollo Estadístico, adoptada en 2018, que tiene por objeto, entre otras cosas, reforzar el Instituto Nacional de Estadística, la Comisión reitera su petición al Gobierno de que proporcione información actualizada sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres, la distribución de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos y ocupaciones, y sus correspondientes ingresos, en los sectores público y privado.**

Artículo 4. Cooperación con las organizaciones de trabajadores y de empleadores. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, a causa de la pandemia de COVID-19, los interlocutores sociales no han podido reunirse para discutir el proyecto de revisión de la Ley núm. 1/99 sobre el Consejo Nacional de Diálogo Social (CNCS). **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados en la revisión de la Ley núm. 1/99 sobre el CNCS, así como sobre las actividades de fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en relación con 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: 1982)

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. Cambios legislativos. La Comisión ha estado pidiendo al Gobierno que garantice que el proyecto de ley general del trabajo, que estaba elaborándose, incluya la prohibición de la discriminación directa e indirecta en todas las fases del proceso de empleo y en relación con todos los motivos que figuran en el artículo 1, 1), a) del Convenio. La Comisión toma nota con **satisfacción** de la adopción del Código del Trabajo mediante la Ley núm. 6/2019, de 16 de noviembre de 2018, y más concretamente de los artículos 15 a 17 que definen y prohíben la discriminación directa e indirecta en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, y las condiciones de trabajo, basada en los motivos de ascendencia y origen social, raza, color, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, situación familiar, herencia genética, capacidad de trabajo reducida, discapacidad o enfermedad crónica, nacionalidad, origen étnico, religión, opiniones políticas o posturas ideológicas y afiliación sindical. También toma nota de que el artículo 18 del Código del Trabajo define y prohíbe tanto el acoso sexual en el que se ofrecen compensaciones (*quid pro quo*) como el acoso sexual en un entorno de trabajo hostil, que se consideran una forma de discriminación. Asimismo, toma nota de que en virtud del artículo 20 cualquier empleado o solicitante de empleo que se vea afectado negativamente por prácticas discriminatorias tendrá derecho a recibir una indemnización. La Comisión toma nota de que, según el artículo 3, 1), a), y 2), de la Ley núm. 6/2019 las disposiciones sobre la igualdad y la no discriminación y el acoso sexual en el lugar de trabajo se aplican a los empleados públicos. Al respecto, también toma nota de la adopción de la Ley núm. 2/2018 de 22 de noviembre de 2017, que enmienda a la Ley núm. 5/1997 sobre el Estatuto de la Función Pública, y más concretamente del nuevo artículo 52, B), 1), e) que prohíbe a los funcionarios públicos presionar, amenazar o acosar a otros oficiales,

agentes o subordinados, que podría afectar la dignidad de la persona o que incluyera acciones maliciosas. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación en la práctica de los artículos 15 a 18 y 20 del Código del Trabajo, así como del nuevo artículo 52, B), 1), del Estatuto de la Función Pública. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre todas las medidas concretas adoptadas para sensibilizar al público y hacer que se comprendan mejor las nuevas disposiciones legislativas pertinentes y los procedimientos y reparaciones disponibles, en particular dirigidas a los empleadores, los trabajadores y el público en general. También solicita al Gobierno que proporcione información detallada sobre el número y la naturaleza de los casos de discriminación directa e indirecta en el empleo y en la ocupación abordados por los inspectores del trabajo, los tribunales y otras autoridades competentes, así como sobre las sanciones impuestas y las indemnizaciones concedidas.**

Artículos 2 y 3. Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. Políticas e instituciones. La Comisión había tomado nota de la adopción de la Estrategia Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (ENIEG) para 2007-2012, que aborda cuestiones relacionadas con la igualdad de las mujeres en el mundo del trabajo, así como el establecimiento del Instituto Nacional para la Promoción de la Igualdad y Equidad de Género (INPG), adscrito al Ministerio de Trabajo, a fin de aplicar la ENIEG. En relación con su solicitud anterior de información estadística sobre la participación de hombres y mujeres en la formación profesional y en el mercado de trabajo, la Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno indica que esta información aún no está disponible pero que el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones y a la formación profesional ha mejorado. Sin embargo, la Comisión toma nota de que según la última información estadística disponible procedente del Instituto Nacional de Estadística (INE) en relación con 2012: la tasa de desempleo de las mujeres duplicaba con creces la de los hombres (el 19,7 por ciento en comparación con el 9,3 por ciento de los hombres); la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo era de poco más de la mitad que la de los hombres (41,3 por ciento y 75,4 por ciento, respectivamente), y las mujeres estaban especialmente concentradas en empleos que requieren calificaciones bajas o ninguna calificación, tales como el trabajo no calificado (71 por ciento), el trabajo doméstico (94 por ciento) y los servicios y el comercio (58,9 por ciento). Toma nota de que, según el INE, las mujeres trabajan sobre todo en la economía informal, que representa el 75,7 por ciento de la población económicamente activa. Además, solo el 31,1 por ciento de las mujeres han alcanzado al menos el nivel secundario de educación (en comparación con el 45,2 por ciento de los hombres). La Comisión toma nota de que el Programa de Trabajo Decente por País (PTDP), 2018-2021, adoptado en julio de 2018, establece como objetivo específico la promoción del empleo productivo para todos, en particular para los jóvenes y las mujeres, incluso aumentando la sensibilización y alentando la transición de la economía informal a la economía formal, potenciando el espíritu empresarial de las mujeres y el acceso a la formación profesional, así como reforzando el INE. El PTDP también tiene por objetivo explícito desarrollar las capacidades de los mandantes tripartitos en materia de promoción, entre otras cosas, de la igualdad de género y la no discriminación. El PTDP se refiere a la adopción de: i) una segunda Estrategia Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género (ENIEG II) para 2013-2017 que hace hincapié en que uno de los principales desafíos es que los hombres y las mujeres disfruten de igualdad de oportunidades para alcanzar efectivamente la autonomía financiera, y ii) la Política Nacional de Empleo (PNE) en 2015, que hace hincapié en la importancia del trabajo decente y establece como objetivos específicos el reforzamiento de la educación y la formación profesional técnicas, y la promoción del espíritu empresarial de las mujeres, así como de su Plan de Acción Conexo sobre el Empleo y la Formación Profesional (PANEF), adoptado en 2017, ambos elaborados en colaboración con la OIT. Asimismo, toma nota con **interés** de la ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), el 12 de junio de 2017. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todas las medidas específicas adoptadas en particular en el marco de la ENIEG II, la PNE, el PANEF y el PTDP para 2018-2021, para potenciar efectivamente el empoderamiento económico de las mujeres y su acceso a la economía formal y a la formación profesional, incluso en sectores en que están infrarrepresentadas, y mejorar 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, en particular en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Tomando nota de que actualmente se está aplicando la Estrategia Nacional de Desarrollo Estadístico para 2018-2021, la Comisión espera que el Gobierno esté pronto en condiciones de recopilar y transmitir información estadística actualizada sobre la participación de hombres y mujeres en la formación profesional y en el mercado de trabajo, indicando la proporción de hombres y mujeres en las diferentes actividades económicas, desglosada por categorías profesionales y puestos, tanto en el sector público como en el sector privado, así como en la economía informal.**

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.

Serbia

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 2000)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las memorias del Gobierno recibidas en 2017 y 2022. La Comisión toma nota de las observaciones de la Asociación Serbia de Empleadores (SAE) y de la Confederación de Sindicatos Autónomos de Serbia (CATUS), recibidas junto con la memoria del Gobierno.

Artículo 1, párrafo 1, a) del Convenio. Discriminación basada en el sexo. Acoso sexual. La Comisión tomó nota anteriormente de que el artículo 21, 2) del Código del Trabajo de 2005 relativo al acoso sexual no contemplaba el acoso sexual *quid pro quo*. La Comisión saluda la adopción de la Ley de Igualdad de Género de 2021, que sustituye la Ley de Igualdad de los Sexos, de 2009. La Comisión toma nota de que la Ley de Igualdad de Género de 2021 define y prohíbe el acoso sexual; sin embargo, sigue sin estar claro si la definición prohíbe el acoso sexual tanto *quid pro quo* como en un entorno de trabajo hostil. La Comisión toma nota de que, según el Informe de la Inspección del Trabajo de 2020 proporcionado por el Gobierno, ese año no se notificaron casos de acoso sexual en el trabajo a los servicios de inspección del trabajo. La Comisión toma nota asimismo de que las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de las Naciones Unidas indican la falta de medidas para combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo, en particular en lo que respecta a las mujeres jóvenes, las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero y las personas intersexuales, incluida la cantidad desproporcionadamente baja de condenas por acoso sexual, lo que incide negativamente en las oportunidades de empleo y ascenso de las mujeres (CEDAW/C/SRB/CO/4, 14 de marzo de 2019, párrafo 35). **La Comisión pide al Gobierno que aclare: i) las disposiciones de la Ley de Igualdad de Género de 2021 que definen y prohíben el acoso sexual en el trabajo, y ii) la definición de acoso sexual en el trabajo, y si el acoso sexual tanto *quid pro quo* como en un entorno de trabajo hostil están contemplados por la nueva legislación.**

Con objeto de fortalecer la protección contra el acoso sexual en el trabajo y de armonizar la legislación, la Comisión pide una vez más al Gobierno que considere enmendar el artículo 21 del Código del Trabajo para incluir asimismo la protección contra el acoso sexual *quid pro quo*, y que proporcione información sobre todo progreso realizado a este respecto. Por último, la Comisión pide al Gobierno que: i) redoble sus esfuerzos para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones sobre el acoso sexual, también a través de medidas encaminadas a combatirlo y prevenirlo, en la práctica, tales como actividades de sensibilización y de formación, y ii) proporcione información sobre todos los casos de acoso sexual en el trabajo abordados por las autoridades competentes.

Artículo 2. Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. La Comisión saluda la adopción, en 2021, de la Ley para complementar la Prohibición de la Discriminación. La Comisión toma nota de que, según la información estadística proporcionada por el Gobierno, la tasa de actividad económica de las mujeres en edad de trabajar (15-64 años) aumentó del 55,7 por ciento en 2015 al 60,8 por ciento en 2020, mientras que la tasa de desempleo de las mujeres disminuyó del 19,2 por ciento en 2015 al 9,9 por ciento en 2020. A pesar de los progresos realizados, la Comisión toma nota de que, en comparación, en 2020, la tasa de actividad económica de los hombres en edad de trabajar era del 74,6 por ciento y la tasa de desempleo de los hombres era del 9,2 por ciento. La Comisión toma nota de que, según el informe anual de 2021 del Comisario para la Protección de la Igualdad, se ha adoptado la nueva Estrategia para la Igualdad de Género 2021-2030, así como la Estrategia para Prevenir y Combatir la Violencia basada en Motivos de Género contra las Mujeres y la Violencia Doméstica 2021-2025. Toma nota de que, de las 595 quejas recibidas por el Comisario para la Protección de la Igualdad en 2021, 99 hacían referencia a casos de discriminación basada en el sexo, casi todos ellos en relación con el empleo y la

ocupación. El informe establece que una de las principales causas de la discriminación de género son los estereotipos patriarcales tradicionales firmemente arraigados sobre los roles de género en la familia y en la comunidad en general. En relación con esto, la Comisión toma nota del informe de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), titulado «Economic Value of the Unpaid Care Work in the Republic of Serbia» («Valor económico del trabajo de cuidados no remunerado en la República de Serbia»), el cual enfatiza que el trabajo de cuidados no remunerado es el motivo de que el porcentaje de inactividad de las mujeres sea más alto que el de los hombres: en 2018, la tasa de inactividad de las mujeres representó el 39,4 por ciento, frente al 24,9 por ciento para los hombres. El cuidado de los propios hijos o de otras personas necesitadas es el motivo de la inactividad del 7 por ciento de las mujeres y del 0 por ciento de los hombres y los motivos familiares o personales son la causa de inactividad del 9 por ciento de las mujeres y del 5 por ciento de los hombres. En relación con esto, la Comisión se remite al párrafo 783 de su [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#). La Comisión toma nota asimismo de que, según las observaciones finales del CEDAW, el Organismo de Coordinación sobre la Igualdad de Género no dispone del presupuesto, la dotación de personal, la independencia política y la sostenibilidad suficientes. El CEDAW subraya asimismo que la representación femenina es escasa en la administración local, así como en el servicio diplomático, las fuerzas armadas y los puestos decisorios en todos los sectores (CEDAW/C/SRB/CO/4, párrafos 15 y 27). **La Comisión saluda la adopción de la Estrategia de Igualdad de Género 2021-2030, y pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas por el Organismo de Coordinación sobre la Igualdad de Género o por cualquier otra autoridad, a fin de poner en práctica la Estrategia de Igualdad de Género 2021-2030, incluidas medidas encaminadas a: i) aumentar el acceso de las mujeres al empleo formal; ii) combatir la segregación ocupacional entre las mujeres y los hombres, inclusive en la contratación y la promoción; iii) luchar contra los estereotipos y los supuestos respecto de las aspiraciones y las capacidades de las mujeres, y de su idoneidad para ciertos empleos; iv) promover el reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre las mujeres y los hombres, y v) aumentar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la protección de la maternidad. La Comisión saluda la información estadística proporcionada por el Gobierno y le pide que siga comunicando dicha información, desglosada por sexo, indicando los resultados de las medidas adoptadas mencionadas anteriormente.**

Artículos 1 y 3, d). Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. Edad de jubilación de las mujeres en el sector público. **La Comisión se remite a su comentario anterior y pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, en cooperación con los interlocutores sociales, para garantizar que no exista discriminación directa o indirecta por motivo de sexo en lo que respecta a la edad de jubilación en el sector público, y que la vida laboral de las mujeres no se reduzca de una manera discriminatoria.**

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

Singapur

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (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 1 y 2 del Convenio. Evaluar y abordar disparidad salarial entre hombres y mujeres. La Comisión recuerda la falta de una legislación que exija la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La Comisión tomó nota anteriormente de las directrices publicadas por la Alianza Tripartita para la Adopción de Prácticas de Empleo Justas y Progresistas (TAFEP), el 3 de mayo de 2007, en las que figura una sección sobre remuneración donde se establece que «los empleadores deben pagar a los empleados salarios acordes con el valor del trabajo [...], con independencia de su edad, sexo, raza, religión y situación familiar; y que los empleados deben ser remunerados y recompensados sobre la base de su desempeño, su contribución y su experiencia». En el sitio web de la TAFEP se señala que, a partir de septiembre de 2019, 7 144 organizaciones han firmado el Compromiso de los empleadores de favorecer unas prácticas de

empleo equitativas, que es un compromiso público de los empleadores con la creación de lugares de trabajo justos e inclusivos, de conformidad con las directrices de la TAFEP. La Comisión toma nota de la declaración formulada por el Gobierno en su memoria de que, en julio de 2017, se introdujeron normas tripartitas para promover unas prácticas de empleo justas y progresistas en los contratos de trabajo flexibles, prácticas de contratación y licencias no remuneradas para atender necesidades imprevistas de cuidados. Al tiempo que toma nota de que la TAFEP continuó con sus talleres de formación para ayudar a los empleadores a aplicar dichas prácticas de empleo justas y progresistas, la Comisión observa que la indicación del Gobierno de que, en 2017, interlocutores tripartitos pusieron en marcha el Programa de la Alianza de Colaboración por el Capital Humano (HCP) a fin de «crear una comunidad inclusiva de empleadores progresistas», de cuya gestión se encargará la TAFEP. No obstante, la Comisión observa que el Gobierno no proporciona ninguna información sobre las medidas adoptadas por la TAFEP para promover específicamente el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Al tiempo que tiene en cuenta la declaración del Gobierno de que la disparidad salarial por motivos de género se estimaba en un 11,8 por ciento en 2017, con una amplia mejora en la mayoría de los grupos ocupacionales, la Comisión toma nota de la información estadística suministrada por el Gobierno de que, en 2017, el salario mensual medio bruto de las mujeres empleadas en la misma categoría nacional era sistemáticamente inferior al de los hombres, salvo en el caso de los trabajadores de apoyo a los empleados de oficina, que era ligeramente superior. La Comisión toma nota en particular de que las estimaciones sobre disparidad salarial entre hombres y mujeres se estimó en un 12,2 por ciento para los directivos y los administradores; un 18,7 por ciento para los propietarios que trabajan; un 14,4 por ciento para los profesionales y una cifra que sigue siendo superior para los artesanos y los trabajadores de oficios conexos (22,3 por ciento) y para los operadores de instalaciones y máquinas y los ensambladores (19,1 por ciento). La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que la diferencia salarial puede atribuirse al hecho de que las mujeres tienen más probabilidades de abandonar la fuerza de trabajo o de tener patrones de trabajo intermitentes por razones como el cuidado de los niños y de las personas de edad. El Gobierno añade que su planteamiento para hacer frente a las diferencias salariales entre hombres y mujeres consiste en empoderar a estas últimas con opciones para que permanezcan en la fuerza de trabajo, en lugar de tener que salir de ella para atender sus responsabilidades en materia de prestación de cuidados. A este respecto, la Comisión saluda la adopción y aplicación de medidas para fomentar las responsabilidades parentales, compartidas (como dos semanas de licencia de paternidad retribuida y la posibilidad de que los padres partan hasta cuatro semanas de la licencia de maternidad del cónyuge). No obstante, la Comisión toma nota de que, el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), en sus observaciones finales de 2017, seguía preocupado por: i) la persistente desigualdad salarial por razón de género en todas las categorías ocupacionales excepto en la de apoyo administrativo; ii) la persistencia de la segregación ocupacional vertical y horizontal en los sectores público y privado; iii) la persistencia de estereotipos discriminatorios sobre el papel de la mujer como principal responsable de los cuidados, en particular, del cuidado de las personas de edad; iv) el hecho de que las mujeres sigan estando todavía infrarrepresentadas en disciplinas tradicionalmente dominadas en la educación superior, por los hombres, como la ingeniería, la electrónica y la tecnología de la información, así como, v) la infrarrepresentación insuficiente de las mujeres en las juntas directivas de las empresas, a pesar de sus notables logros y cualificaciones educativas y profesionales. La Comisión toma nota de que el CEDAW recomendó que «el Gobierno redujera la desigualdad salarial por razón de género examinando periódicamente los salarios de los sectores donde se concentran las mujeres y estableciendo mecanismos de observación y fiscalización eficaces para el empleo y la contratación a fin de garantizar que se respete en todos los sectores el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor» (CEDAW/C/SGP/CO/5, 21 de noviembre de 2017, párrafos 18, 26, 28 y 29). La Comisión toma nota de que el CEDAW, así como la Experta independiente de las Naciones Unidas sobre el disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad, manifestaron también una preocupación concreta por el hecho de que esas mujeres a menudo carecen de ahorros suficientes para mantener un nivel de vida digno, como resultado de la desigualdad salarial por razón de género, la falta de oportunidades de empleo y sus responsabilidades de cuidadoras, y se ven por tanto, obligadas a seguir trabajando después de la edad de jubilación en ocupaciones mal remuneradas y poco cualificadas (CEDAW/C/SGP/CO/5, 21 de noviembre de 2017, párrafo 38 y A/HRC/36/48/Add.1, 31 de mayo de 2017, párrafos 27 y 93). **Teniendo en cuenta la falta de un marco legislativo que vele por la igualdad de remuneración de hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y la persistencia de discrepancia salariales considerables por motivos de género, en particular en los sectores donde hay tradicionalmente una mayoría de mujeres, la Comisión pide al Gobierno que adopte medidas**

proactivas, incluidas medidas legislativas en el marco de la Alianza Tripartita para la Adopción de Prácticas de Empleo Justas y Progresistas con el fin de establecer el principio del Convenio y sensibilizar a los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas sobre este tema, así como a los funcionarios encargados de la aplicación de la ley respecto al derecho de igualdad y remuneración de hombres o mujeres por un trabajo de igual valor. La Comisión pide también al Gobierno que siga adoptando medidas para corregir las causas subyacentes de la brecha salarial de género, como la segregación ocupacional y vertical de género y los estereotipos relativos a las aspiraciones, las preferencias y capacidades de las mujeres, en particular alentando a las niñas y las mujeres a escoger ámbitos de estudios y profesiones no tradicionales favoreciendo su acceso a puestos de trabajo con perspectivas profesionales y salarios más elevados. La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información estadística sobre el nivel de ingresos de hombres y mujeres, desglosados por actividad económica y grupo ocupacional, tanto en el sector público como en el privado.

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.

Sudáfrica

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1997)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por los interlocutores sociales en el seno del Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo (NEDLAC) y comunicadas con la memoria del Gobierno.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Discriminación por motivos de raza, color y ascendencia nacional. Acción afirmativa. La Comisión toma nota con **interés** de que, en su memoria, el Gobierno indica que está llevando a cabo diversas iniciativas para redoblar sus esfuerzos en la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades de todos los grupos designados. Entre estas iniciativas figuran: 1) la realización de talleres anuales sobre la equidad en el empleo a nivel nacional con los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones representativas y otras partes interesadas; y 2) forjar alianzas estratégicas entre la Comisión para la Equidad en el Empleo (CEE) y diversas instituciones clave, como la Comisión para la igualdad de género, la Comisión sudafricana de derechos humanos, la Autoridad nacional de competencias, la Comisión para la participación ampliada de la población de raza negra en la economía, el Departamento de la Presidencia para la juventud y las personas con discapacidades, la Comisión de conciliación, mediación y arbitraje (CCMA), los Servicios públicos de empleo y los Servicios de inspección y control de la aplicación del Departamento de Empleo y Trabajo. Los principales objetivos de estas alianzas estratégicas consisten en sensibilizar sobre el derecho a la igualdad, la dignidad y el trato justo, y garantizar la coherencia de los distintos instrumentos políticos y su aplicación. El Gobierno añade que los inspectores del trabajo llevan a cabo inspecciones sobre la igualdad en el empleo para evaluar el cumplimiento legal de la Ley sobre la Equidad en el Empleo, de 1998 (EEA).

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica el proceso de modificación de la Ley de Equidad en el Empleo de 1998, con vistas a: 1) facultar al Ministro de Empleo y Trabajo para que regule los objetivos de igualdad en el empleo específicos de cada sector, con el fin de solventar la lentitud en la transformación del mercado laboral hasta ahora y lograr una representación equitativa de los grupos designados, es decir, las personas negras, las mujeres y las personas con discapacidad; 2) eximir a los empleadores con menos de 50 empleados de la aplicación del capítulo III de la EEA sobre acción afirmativa, y 3) regular un criterio de evaluación para la emisión del certificado de cumplimiento de la igualdad en el empleo como requisito previo para acceder a los contratos estatales (artículo 53 de la EEA). A este respecto, la Comisión toma nota del proyecto de ley de modificación de la equidad en el empleo fue aprobado por el Parlamento (Asamblea Nacional y Consejo Nacional de Provincias) el 17 de mayo de 2022. La Comisión toma nota de que los representantes de los trabajadores en el seno del NEDLAC saludan las modificaciones de la EEA, pero subrayan que el principal problema es la no aplicación del artículo 53. La Comisión también toma nota de que el Director jefe de los servicios estatutarios y de defensa del departamento de empleo y

trabajo indicó en marzo de 2022 que, en el último año fiscal, el 60 por ciento de los empleadores habían sido remitidos a juicio por incumplimiento de la legislación en materia de igualdad en el empleo; y que el proceso de revisión del Director General del Departamento de Empleo y Trabajo (en virtud del artículo 43 de la EEA) reveló que la tasa de incumplimiento de la EEA alcanzaba el 94 por ciento. Además, toma nota de la información, compartida por el Ministro de Empleo y Trabajo y el Presidente de la Comisión de Equidad en el Empleo (CEE) en el lanzamiento del 22º Informe anual de la CEE (abril de 2021-marzo de 2022), que los niveles de cumplimiento de la EEA en el mercado laboral «siguen siendo lamentablemente bajos», haciéndose eco en esto de las conclusiones de la propia CEE. En relación con la tasa de la población económicamente activa (PEA), los grupos de población blanca e india siguieron estando sobrerrepresentados en los puestos directivos del más alto nivel, de alto nivel y en los puestos ejecutivos de nivel medio y profesional, en comparación con la tasa de su PEA. Los blancos representaban el 63,2 por ciento de los altos directivos y el 51,4 por ciento de los directivos superiores, mientras que los grupos de población africana y de color estaban muy infrarrepresentados en estos niveles (incluso en el nivel de directivos de cuadros profesionales y medios, el grupo de población africana estaba aproximadamente un 33 por ciento por debajo de la tasa de su PEA). Cabe señalar que, en el nivel de alta dirección, la representación del grupo de población blanca era aproximadamente siete veces superior a la tasa de su PEA en el sector privado (y justo por debajo de la tasa de su PEA en la administración pública), mientras que la representación del grupo de población africana era casi seis veces inferior a la tasa de su PEA en el sector privado (y casi al mismo nivel que la tasa de su PEA en la administración pública). El mismo patrón se reproduce en el nivel de la alta dirección. En cuanto a la representación del grupo de población de color en el nivel de alta dirección, estaba muy por debajo de la tasa de su PEA en el sector privado y ligeramente por encima de la tasa de su PEA en la administración pública. El Ministro también observó con preocupación «las continuas y cada vez más presentes condiciones de esclavitud de los inmigrantes en el mercado laboral, sometidos a explotación».

En vista de lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que continúe intensificando sus esfuerzos en la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación de todos los grupos designados y que proporcione información sobre: i) los resultados alcanzados en la transformación del mercado de trabajo hacia una representación más equitativa de los grupos designados (en particular, los datos estadísticos que figuran en el informe anual de la Comisión para la Equidad en el Empleo), y ii) la evaluación de sus medidas de acción afirmativa con miras a determinar si siguen siendo eficaces y están en consonancia con el principio de no discriminación.

También pide al Gobierno que proporcione información sobre: i) las medidas adoptadas en el marco del Plan de acción nacional de lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas de intolerancia, 2019-2024, los obstáculos identificados y los resultados obtenidos, y ii) la aplicación del artículo 53 de la Ley de Equidad en el Empleo, en su versión modificada (medidas establecidas para evaluar los criterios de evaluación para la expedición de certificados de cumplimiento de la igualdad en el empleo y número de certificados denegados sobre la base de esta evaluación).

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

Suriname

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 2017)

Comentario anterior

Artículo 1, párrafo 1, a) del Convenio. Discriminación basada en el sexo. Acoso sexual. La Comisión remite a su comentario anterior y señala que el Gobierno confirma que el proyecto de ley sobre la violencia en el trabajo y el acoso sexual ha sido modificado para incluir la prohibición del acoso sexual en la formación profesional, el acceso al empleo y el ejercicio de actividades profesionales. También confirma que la protección contra el acoso sexual incluye el acoso de parte de los colegas y los clientes u otras personas encontradas en el marco de las actividades profesionales, así como por los empleadores y los

supervisores. Sin embargo, la Comisión **lamenta** que el proyecto de ley todavía no haya sido adoptado. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que: i) vele por que el proyecto de ley sobre la violencia en el trabajo y el acoso sexual prohíba tanto el acoso que se asemeja a un chantaje sexual (quid pro quo) como el acoso resultante de un entorno de trabajo hostil; ii) adopte todas las medidas necesarias para garantizar su adopción en un futuro próximo, y iii) transmita informaciones sobre cualquier hecho nuevo a este propósito y comunicar una copia de la ley una vez adoptada.**

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

Tayikistán

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1993)

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 **lamenta** tomar nota de que la memoria del Gobierno una vez más no contiene información en respuesta a 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, incluido todo progreso realizado desde su ratificación. **La Comisión espera que la próxima memoria contenga información completa sobre las cuestiones descritas a continuación.**

Artículos 1 y 2 del Convenio. Brecha salarial de género. Sector privado. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la persistencia, tanto de la brecha salarial de género como de la segregación ocupacional por motivos de género. También tomó nota de que aún se paga a los trabajadores agrícolas el salario más bajo de la economía (367,59 somoni de Tayikistán (TJS) para los hombres y 211,34 TJS para las mujeres, aproximadamente 39 y 22 dólares de los Estados Unidos, respectivamente) y que las mujeres se concentran en la economía informal y en los trabajos de baja remuneración. En consecuencia, la Comisión solicitó que el Gobierno redoblara sus esfuerzos para abordar la brecha salarial de género, en particular en el sector agrícola, y que comunicara información sobre las medidas adoptadas a este respecto. También solicitó al Gobierno que comunicara información sobre las medidas adoptadas para mejorar el acceso de las mujeres a una amplia gama de oportunidades de trabajo en todos los niveles, para abordar la segregación ocupacional por motivos de género. La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno, según la cual se adoptó una estrategia nacional para reforzar el papel de las mujeres y las niñas, 2011-2020, y un programa estatal sobre educación, selección y nombramiento de puestos directivos en la República de Tayikistán, de entre las mujeres y las niñas capacitadas 2007-2016. Con respecto al hecho de que los trabajadores que ocupan los puestos con más baja remuneración se encuentran en el sector agrícola, el Gobierno indica que los sindicatos tienen la intención de formular propuestas para enmendar el acuerdo general para el periodo 2018-2020. El Gobierno también indica, en su memoria sobre la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) que, como consecuencia del programa estatal, en 2017, se proporcionó un empleo a 1 002 mujeres con necesidad de una protección social especial, y recibieron asistencia económica 528 iniciativas empresariales de mujeres. Además, la Comisión toma nota, del sexto informe periódico del Gobierno presentado en virtud de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (CEDAW), del establecimiento de subvenciones presidenciales para apoyar y desarrollar las actividades empresariales de las mujeres, en 2016-2020, del Plan de acción de la estrategia nacional sobre la promoción del papel de las mujeres, 2015-2020, y de la Estrategia de desarrollo nacional de la República de Tayikistán, para el periodo que va hasta 2030, que incluye una sección especial que aborda los problemas existentes de desigualdad y de discriminación, en particular en el caso de las mujeres de las zonas rurales, y las maneras de resolverlos (CEDAW/C/TJK/6, 2 de noviembre de 2017, párrafo 136). **La Comisión solicita al Gobierno que comunique información detallada sobre las medidas adoptadas en el marco de las mencionadas políticas para mejorar el acceso de las mujeres, especialmente de las zonas rurales, a las oportunidades de empleo en todos los niveles, incluso como directores de explotaciones agrícolas, y sobre el impacto de esas medidas. La Comisión solicita asimismo al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para abordar la brecha salarial de género, especialmente en el sector agrícola, y que comunique información sobre las medidas adoptadas en este sentido y sobre los resultados obtenidos en cuanto al logro de la igualdad de remuneración. Por último, tomando nota de la ausencia de información comunicada en este sentido, la Comisión solicita una vez más al Gobierno que comunique estadísticas detalladas y**

actualizadas sobre los salarios de mujeres y hombres, incluyendo datos desagregados por sexo, por industria y por categoría ocupacional.

Administración pública. En ausencia de toda información comunicada en este sentido, la Comisión solicita una vez más al Gobierno que indique de qué manera garantiza en la práctica la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor en la administración pública, y que transmita información estadística desagregada por sexo, en cuanto a la distribución de hombres y mujeres en las diversas ocupaciones y grados de la administración pública, y sus correspondientes ingresos.

Artículo 2. Legislación. En sus comentarios anteriores, la Comisión solicitó al Gobierno que aclarara si el artículo 102 del Código del Trabajo y el artículo 13 de la ley marco 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, prevén la igualdad de remuneración por un «trabajo de igual valor» o un «trabajo igual». La Comisión toma debida nota de que la redacción del artículo 140 del nuevo Código del Trabajo, de 2017, y del artículo 13 de la ley marco de 2005, garantizan la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Sin embargo, tomando nota de que una vez más la memoria no dice nada respecto de la aplicación de estas disposiciones en la práctica, la Comisión destaca que la continua persistencia de diferencias salariales por motivos de género requiere que los Gobiernos, junto con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, adopten medidas para sensibilizar, evaluar, promover y hacer efectiva la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 669). **En consecuencia, la Comisión reitera su solicitud al Gobierno de que comunique información sobre la aplicación práctica del artículo 140 del Código del Trabajo de 2017, y del artículo 13 de la ley marco núm. 89, de 1.º de marzo de 2005.**

Artículo 3. Determinación de los salarios. La Comisión tomó nota con anterioridad de la adopción del Decreto Gubernamental núm. 98, de 5 de marzo de 2008, para aprobar el concepto de las reformas salariales en la República de Tayikistán, que dispone, entre otras cosas, los mecanismos de regulación estatal de la determinación salarial. En este contexto, solicitó al Gobierno que comunicara información sobre las medidas adoptadas para garantizar que se tuviera en cuenta el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La Comisión toma nota de que el Gobierno no comunicó ninguna información en este sentido. **Por consiguiente, la Comisión solicita una vez más al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas para garantizar que se esté teniendo en cuenta el principio de igualdad de remuneración entre hombre y mujeres por un trabajo de igual valor, en el contexto de la regulación estatal de la determinación salarial.**

Artículo 4. Convenios colectivos. La Comisión solicitó con anterioridad al Gobierno que transmitiera ejemplos de convenios colectivos que comprendieran a los diferentes sectores, para indicar de qué manera estos convenios promueven el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y que indicara el porcentaje de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual existen 20 comités sindicales sectoriales que abarcan a todos los sectores del empleo. El Gobierno también indica que los comités sindicales trabajan con los empleadores en relación con los acuerdos salariales básicos y con los convenios colectivos. Al tiempo que toma debida nota de la información comunicada, la Comisión señala que el Gobierno no indica de qué manera los convenios colectivos promueven el principio del Convenio. **Por consiguiente, la Comisión solicita una vez más al Gobierno que transmita ejemplos de convenios colectivos que abarquen a diferentes sectores y que indique de qué manera esos convenios promueven el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres. También pide al Gobierno de indicar el porcentaje de los trabajadores comprendidos en los convenios colectivos, desagregado por sexo.**

Control y aplicación. La Comisión tomó nota con anterioridad de que se estableció, en el Ministerio de Trabajo y Protección Social y en la Inspección del Trabajo del Estado, un Consejo de Coordinación sobre Cuestiones de Género, para controlar la discriminación contra las mujeres en el mercado laboral, y solicitó al Gobierno que comunicara información sobre sus actividades relativas a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. La Comisión también solicitó al Gobierno que comunicara información sobre los casos de violaciones del principio de igualdad de remuneración tratados por la inspección del trabajo o los tribunales. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual no se registraron quejas en cuanto a la remuneración. **La Comisión solicita una vez más al Gobierno que comunique información sobre las actividades del Consejo de Coordinación sobre Cuestiones de Género para controlar la discriminación basada en motivos de sexo en cuanto a la remuneración. Con respecto a la falta de quejas, la Comisión remite al Gobierno a sus**

comentarios en relación con el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y solicita al Gobierno que indique las medidas adoptadas o previstas para garantizar que los tribunales y la inspección del trabajo apliquen el principio del Convenio. La Comisión solicita nuevamente al Gobierno que comunique información sobre el número de violaciones del artículo 140 del Código del Trabajo que tratan el Ministerio de Trabajo y Protección Social y la Inspección del Trabajo del Estado, y que indique si los tribunales trataron algunos casos relativos al principio de 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: 1993)

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 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.

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

Türkiye

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1967)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de que las observaciones de la Confederación de Sindicatos Turcos (TÜRK-IS) transmitidas por el Gobierno en su memoria son idénticas a las comunicadas en su memoria anterior, que fueron tratadas en los comentarios formulados por la Comisión en 2019.

Artículos 1 a 4 del Convenio. Evaluar y atajar la brecha salarial por motivo de género. La Comisión saluda la información detallada proporcionada por el Gobierno en su memoria sobre los diversos programas y proyectos que se están ejecutando con el objetivo de aumentar el acceso de las mujeres al empleo y hacer frente a la segregación laboral vertical y horizontal por motivo de género: en particular, el Proyecto de apoyo a las políticas de empleo sensibles a la igualdad de género 2019-2022, el Proyecto de apoyo a los empleos decentes del futuro con enfoque de igualdad de género 2020-2023, el Proyecto madre en el trabajo y el Proyecto de asistencia al acceso de las mujeres a más y mejores oportunidades de empleo, en

segunda fase 2019-2022. En este contexto, la Comisión se remite a sus observaciones en el marco del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). La Comisión toma nota de la encuesta sobre la estructura de los ingresos de 2018 transmitida por el Gobierno, según la cual, teniendo en cuenta la remuneración de las mujeres en todos los niveles de educación, la brecha salarial global entre hombres y mujeres se situó en el 7,7 por ciento en 2018, y la brecha más amplia (28,8 por ciento) se registró en el nivel de la enseñanza secundaria profesional. En 2018 La Comisión también se remite al informe «Medición de las diferencias salariales entre hombres y mujeres» preparado conjuntamente por el Instituto de Estadística de Turquía (TURKSTAT) y la Oficina de la OIT en Turquía, que muestra cómo y por qué la estimación de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres varía cuando se utilizan fuentes de datos alternativas. El informe proporciona datos detallados sobre la brecha salarial de género, incluso por ocupación, sector de la economía, tipo de economía (privada, pública, formal, informal), así como información sobre la brecha salarial por maternidad. Según el citado informe, la diferencia salarial entre las mujeres con hijos y las que no los tienen es del 11 por ciento; además, si se compara el nivel salarial medio de las madres con el de los padres, la disparidad salarial se eleva al 19 por ciento. La Comisión también toma nota de la indicación de que el Documento de estrategia y plan de acción para el empoderamiento de las mujeres 2018-2023 establece una serie de medidas destinadas a reducir la brecha salarial de género existente. La Comisión recuerda que la segregación ocupacional por motivo de género, debido a que las mujeres se concentran principalmente en los trabajos o sectores peor remunerados, sigue siendo una de las principales causas subyacentes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. **En consecuencia, la Comisión pide al Gobierno que intensifique y amplíe sus esfuerzos para encarar eficazmente la segregación ocupacional en el mercado de trabajo, incluso abordando los estereotipos de género relativos a las aspiraciones, preferencias y capacidades profesionales de las mujeres. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada y actualizada sobre: i) la naturaleza y el impacto de las medidas específicas adoptadas o previstas en el marco del Documento de estrategia y plan de acción para el empoderamiento de las mujeres 2018-2023, así como en cualquier otro marco, para reducir la brecha salarial por motivo de género, y ii) datos estadísticos sobre la ocupación por sector y el nivel de ocupación desglosados por sexo y sobre las disparidades salariales entre hombres y mujeres, si es posibles por sector.**

Artículo 1, a). Otros emolumentos. Prestaciones familiares. Administración pública. La Comisión recuerda que el artículo 203 de la Ley de Funcionarios Públicos de 1965 establece que las prestaciones familiares se pagan al padre si ambos padres son funcionarios. La Comisión **lamenta** tomar nota una vez más que el Gobierno indica en su memoria que no se ha introducido ningún cambio a este respecto. Una vez más, la Comisión reitera que la definición de remuneración establecida el Convenio incluye *todos los* elementos que los trabajadores pueden recibir a cambio de su trabajo y que se derivan de su empleo, con independencia de si el empleador paga en efectivo o en especie, y directa o indirectamente. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para que se modifique el artículo 203 de la Ley de Funcionarios Públicos de 1965, a fin de garantizar que los funcionarios y las funcionarias tengan derecho a recibir prestaciones familiares en condiciones de igualdad, y que proporcione información sobre los progresos realizados con este fin. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que considere la posibilidad de permitir que ambos cónyuges elijan cuál de ellos se beneficiará de dichas prestaciones, en lugar de partir del principio de que deban pagarse sistemáticamente al padre.**

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

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1967)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Funcionarios Públicos (KESK), recibidas el 1.º de septiembre de 2021, y de la respuesta del Gobierno a las mismas, recibida el 19 de noviembre de 2021. La Comisión también toma nota de las observaciones de la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Türkiye (TİSK), recibidas el 7 de septiembre de 2021.

Además, la Comisión toma nota de que las observaciones de la Confederación de Sindicatos Turcos (TÜRK-İS) transmitidas por el Gobierno con su memoria son idénticas a las comunicadas con su memoria anterior, que fueron tratadas en los comentarios de la Comisión en 2019.

Artículos 1 y 4 del Convenio. Discriminación basada en la opinión política Actividades perjudiciales para la seguridad del Estado. La Comisión toma nota de que, en respuesta a su solicitud sobre la aplicación práctica de la Ley contra el Terrorismo y del Código Penal en los casos relacionados con periodistas, escritores y editores, el Gobierno se limita a remitir a las disposiciones legales existentes que garantizan la protección contra la discriminación antisindical en la Constitución, el Código Penal y la legislación laboral. Según el Gobierno, no existe ninguna restricción o prohibición en el ejercicio de los derechos sindicales, y la detención y la condena por un tribunal de algunos sindicalistas no debería asociarse a sus actividades sindicales. El Gobierno añade que los procedimientos judiciales se llevan a cabo en el marco de los derechos humanos y que sigue luchando con eficacia y decisión contra las organizaciones terroristas que amenazan la seguridad nacional y el orden público, atentando contra la seguridad de la vida y los bienes de sus ciudadanos. La Comisión toma nota de esta información, pero también observa que el Gobierno no responde a su comentario anterior. Aunque comprende plenamente la necesidad de adoptar medidas para proteger la seguridad del Estado y recuerda que estas existen en casi todos los países, a la Comisión le preocupa que, dependiendo de su aplicación en la práctica, dichas medidas puedan utilizarse para limitar la protección que el Convenio pretende garantizar contra la discriminación basada en las opiniones políticas. **Por lo tanto, la Comisión insta firmemente una vez más al Gobierno a que proporcione información sobre los casos llevados ante los tribunales contra periodistas, escritores y editores en virtud de la Ley contra el Terrorismo y el Código Penal, indicando el número de casos y los cargos que se les imputan, así como su resultado. La Comisión pide al Gobierno que indique cómo se garantiza que la aplicación en la práctica de la Ley contra el Terrorismo y del Código Penal en los casos relativos a estos trabajadores no da lugar a una discriminación basada en la opinión política.**

Artículo 1, párrafo 1, a). Discriminación basada en la opinión política. Sector público. Procedimiento de contratación. Exámenes orales e investigaciones de seguridad. La Comisión toma nota de que la KESK, en sus observaciones de 2021, reitera la grave preocupación por la discriminación basada en la opinión política que había planteado en sus observaciones anteriores y reafirma que existe una interpretación amplia e imprecisa del Código Penal y de la Ley contra el Terrorismo en lo que respecta a la contratación de nuevos funcionarios públicos y a la vida laboral de los mismos. Asimismo, la KESK: 1) reitera su preocupación por la imparcialidad, la neutralidad y la independencia de quienes forman parte de los comités encargados de tomar decisiones sobre la idoneidad de los nuevos funcionarios para ser contratados en el sector público, desde la introducción de una fase de entrevistas orales; 2) alega que los exámenes orales se utilizan para seleccionar a las personas que son leales al Gobierno en lugar de a las más aptas para los servicios públicos, y que las investigaciones de seguridad y la verificación de archivos (que se amplían a los miembros de la familia de los candidatos) se utilizan para bloquear a quienes no se consideran idóneos para esos servicios; 3) indica que, hasta 2016, solo había unas pocas profesiones que entraban en la categoría de puestos sensibles y de alto nivel que requerían medidas adicionales, a saber, las investigaciones de seguridad y la verificación de archivos, y 4) subraya que, tras el estado de excepción, estas medidas de seguridad adicionales se han aplicado a todos los sectores y que no se contrató a docenas de personas por el hecho de pesar sobre ellas una investigación judicial en el pasado, aunque hubieran resultado absueltas. La Comisión **lamenta** tomar nota de que la memoria del Gobierno no contiene información sobre la aprobación ni la entrada en vigor de alguna legislación nueva al respecto, tras la revocación de la normativa sobre «investigación de seguridad» y «verificación de archivos» por el Tribunal Constitucional. **La Comisión pide al Gobierno que garantice que, durante la contratación en la función pública, cualquier nueva legislación que prevea la investigación de seguridad y los exámenes orales no se traduzca en una discriminación basada en los motivos establecidos en el Convenio, en particular la discriminación basada en la opinión política. También pide al Gobierno que: i) describa los nuevos procedimientos de «investigación de seguridad» y «verificación de archivos» establecidos por la**

ley, y ii) garantice que las personas que aleguen discriminación en la contratación y selección en el sector público tengan acceso efectivo en la práctica a procedimientos adecuados y oportunos para la revisión de su caso y a recursos apropiados.

Deberes de lealtad, imparcialidad y neutralidad. La Comisión toma nota de que el Gobierno subraya en su memoria que, atendiendo al artículo 7 de la Ley de Funcionarios Públicos núm. 657 sobre «imparcialidad y lealtad al Estado», los funcionarios públicos no deben afiliarse a partidos políticos, ni comportarse de manera tal que de su proceder puedan derivarse ventajas o desventajas para cualquier partido, persona o grupo político, y en ningún caso deben formular declaraciones o llevar a cabo acciones con fines políticos e ideológicos ni participar en las mismas. El Gobierno añade que los funcionarios están obligados, en todos los casos, a proteger los intereses del Estado y no realizarán ninguna actividad que sea contraria a la Constitución ni a las leyes del país, que perjudique la integridad e independencia del Estado o ponga en peligro la seguridad de la República de Türkiye. La Comisión recuerda que, de conformidad con el *artículo 1, 1), a)* del Convenio está prohibida la discriminación basada en las opiniones políticas. La protección de las opiniones políticas se aplica a las opiniones expresadas o demostradas, pero no a los casos en que se empleen métodos violentos. Además, no todas las distinciones, exclusiones y preferencias se consideran constitutivas de discriminación en el sentido del Convenio, como las medidas justificadas por la seguridad del Estado en virtud del *artículo 4*, tal como se ha mencionado anteriormente, o los requisitos inherentes a un empleo determinado en virtud del *artículo 1, 2)*. La Comisión recuerda que es esencial que estas restricciones no sobrepasen ciertos límites, que deben evaluarse caso por caso, y a este respecto, remite al Gobierno a los párrafos 801, 805 y 831 de su [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#). **A la luz de lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que considere: i) definir más los deberes de imparcialidad y lealtad de los funcionarios y limitar las restricciones relativas a las actividades políticas a determinados puestos, estableciendo así normas de conducta claras, por ejemplo, mediante la adopción de un código de conducta en consulta con las organizaciones de funcionarios, y ii) adoptar una lista limitada de puestos de trabajo en la administración pública para los cuales una opinión de carácter político se consideraría un requisito inherente para desempeñar el puesto.**

Despidos masivos: funcionarios, profesores y miembros de la Judicatura. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere una vez más en detalle al marco jurídico aplicable a los despidos durante el estado de emergencia y al procedimiento de recurso que cabe interponer contra dichas decisiones. Con respecto a los recursos presentados y examinados por la Comisión de Investigación sobre las medidas adoptadas durante el estado de emergencia, creada en 2017, la Comisión toma nota de la siguiente información del sitio web de dicho órgano al que el Gobierno se refiere en su memoria: 1) en virtud de los decretos-leyes dictados en el ámbito de aplicación del estado de emergencia se han adoptado un total de 131 922 medidas, de las cuales 125 678 corresponden a despidos en el sector público; 2) el número de solicitudes registradas ante la Comisión de Investigación, a 31 de diciembre de 2021, ha sido de 126 783; 3) esta Comisión dictó 120 703 decisiones y el número de casos pendientes era de 6 080; 4) entre las 120 703 decisiones dictadas entre el 22 de diciembre de 2017 y el 31 de diciembre de 2021, 16 060 fueron aceptadas (de las cuales 61 estaban relacionadas con la apertura de organizaciones clausuradas, tales como asociaciones, fundaciones y canales de televisión) y 104 643 fueron rechazadas, y 5) se ha resuelto un total del 95 por ciento de las solicitudes. El Gobierno indica además que: 1) los solicitantes pueden obtener información sobre el estado de las solicitudes presentadas ante la Comisión de Investigación y el resultado de la decisión de la misma («aceptación» o «rechazo») a través de una aplicación informática para estos fines; 2) la Comisión de Investigación emite decisiones individualizadas y razonadas como resultado del examen rápido y extenso de los casos, y 3) de los 33 956 miembros del personal del Ministerio de Educación Nacional que fueron despedidos del servicio público en virtud de los decretos-leyes de emergencia, 4 360 personas fueron reincorporadas al servicio.

La Comisión también toma nota de las alegaciones formuladas por la KESK según las cuales, aunque el estado de emergencia se levantó el 19 de julio de 2018, siguen existiendo prácticas que equivalen a un

estado de emergencia *de facto* e incluso a la ley marcial en algunas provincias y en determinados periodos. La KESK también recuerda que entre estos empleados públicos despedidos había 4 267 afiliados a la KESK y que, aunque han transcurrido casi cinco años, a fecha de 28 de mayo de 2021 sigue habiendo 2 630 casos pendientes relativos a miembros de la KESK que aguardan ser examinados por la Comisión de Investigación. Por lo tanto, la KESK alega que existe un retraso deliberado en el examen de las solicitudes de sus afiliados y reafirma que el procedimiento de examen de la Comisión no se basa en criterios claros. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno, según la cual la opinión de la KESK sobre la Comisión de Investigación (al afirmar que no es un órgano jurídico competente y no es un mecanismo de recurso eficaz) es parcial e infundada, y reitera que la Comisión analiza el caso en función de la pertenencia, la afiliación, la conexión o el contacto con organizaciones o estructuras/entidades terroristas o con grupos establecidos por el Consejo de Seguridad Nacional que llevan a cabo actividades contra la seguridad nacional del Estado. También señala que las decisiones tomadas por las autoridades judiciales son supervisadas a través del sistema electrónico judicial UYAP.

La Comisión pide al Gobierno que garantice que el mecanismo de examen (la Comisión de Investigación) continúe su trabajo de manera oportuna y eficaz sobre la base de criterios claros, justos y transparentes. La Comisión pide al Gobierno que: i) siga proporcionando información sobre el número total de recursos revisados por la Comisión de Investigación o por los tribunales, y su resultado; ii) indique si durante el procedimiento, los trabajadores despedidos tienen derecho a presentar sus casos en persona o a través de un representante, y iii) presente sus observaciones sobre las alegaciones de la KESK acerca de la duración del examen de los casos relativos a sus afiliados.

Artículos 2 y 3. No discriminación e igualdad entre hombres y mujeres. Educación y formación profesional y empleo. La Comisión saluda las estadísticas detalladas proporcionadas por el Gobierno en relación con la representación de las mujeres en las profesiones que requieren conocimientos especializados y el número de mujeres que se beneficiaron de programas activos de fuerza de trabajo y de formación desde 2002 hasta finales de marzo de 2021. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que se han registrado aumentos significativos en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y en las tasas de empleo femenino entre 2002 y 2019, y de que se pusieron en marcha varios planes y programas para fomentar la participación de las mujeres en la formación y el empleo, como el «Incentivo adicional al empleo», el «Apoyo al cuidado de los hijos», el «Proyecto madre en el trabajo», el programa de asesoramiento «Club de empleo» y el «Subsidio de trabajo parcial» para conciliar las responsabilidades laborales y familiares. El Gobierno se remite de nuevo al documento de Estrategia y Plan de Acción para el Empoderamiento de las Mujeres (2018-2023) y sus objetivos, como el de abordar la segregación ocupacional por motivo de género. También indica que la fase II del programa titulado «Más y mejores empleos para las mujeres (2019-2022)», financiado por la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (SIDA) y ejecutado en colaboración con la Oficina de la OIT para Türkiye: 1) se centra en sectores seleccionados, en particular el textil, el comercio y las oficinas, la alimentación, los servicios generales, los trabajadores domésticos y los trabajadores a domicilio, y 2) aborda la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la brecha salarial de género, el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada y el liderazgo de las mujeres. En el marco del Programa, se prevé organizar formación, revisar y aplicar el Plan de Acción para el Empleo de las Mujeres, realizar un análisis para determinar cuáles son los obstáculos para el empleo de las mujeres e impartir formación para el desarrollo empresarial y apoyar a las empresarias. La Comisión toma nota de que la KESK reitera sus observaciones sobre la disminución de la participación de las mujeres en la población activa y el «objetivo del Gobierno de mantener a las mujeres alejadas de la vida pública, social, económica y profesional». La KESK también subraya que la retirada de Türkiye del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), el 1.º de julio de 2021, constituye un problema gravísimo para las trabajadoras. En su respuesta a las observaciones de la KESK, el Gobierno reiteró la información proporcionada sobre los diversos programas destinados a aumentar el empleo de las mujeres, así como proporcionó nueva información sobre la «Operación para

el empoderamiento de las mujeres a través de las cooperativas» que comenzó en septiembre de 2021. Tomando nota de toda esta información, la Comisión observa, sin embargo, que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo disminuyó del 34,4 por ciento en 2019 al 30,8 por ciento en 2020 (ILOSTAT) y continúa siendo significativamente baja en comparación con el 68,2 por ciento de los hombres. **La Comisión pide al Gobierno que siga adoptando medidas proactivas específicas para: i) promover el acceso efectivo de las mujeres a una educación y formación profesional adecuadas y a un empleo formal y remunerado, incluso a puestos de mayor nivel; ii) posibilitar que tanto hombres como mujeres puedan conciliar las responsabilidades laborales y familiares, entre otras cosas, mediante el desarrollo de instalaciones y ayudas para el cuidado de los niños y la familia, y iii) garantizar que los resultados de los distintos programas y proyectos destinados a capacitar a las mujeres y a aumentar su participación en la educación, la formación profesional y el empleo formal sean efectivamente supervisados, evaluados y ajustados, si es necesario.**

La Comisión reitera su solicitud al Gobierno de que adopte y aplique medidas para combatir los estereotipos de género persistentes, por ejemplo, mediante campañas de sensibilización e información, en cooperación con los interlocutores sociales, y que proporcione información al respecto. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre: i) los resultados de cualquier estudio que evalúe el marco legislativo y los obstáculos prácticos a los que se enfrenta el empleo de las mujeres; ii) el impacto de las pandemias de COVID-19 en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, y iii) cualquier medida correctiva prevista o adoptada.

La Comisión pide una vez más al Gobierno que comunique sus comentarios sobre el presunto despido o las amenazas de despido de mujeres embarazadas a causa de su embarazo o del disfrute de una licencia de maternidad completa, y sobre cualquier repercusión de la licencia para el cuidado de los hijos en el empleo de las mujeres.

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

Uzbekistán

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1992)

Comentario anterior

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 30 de agosto de 2021.

Artículos 1 a 4 del Convenio. Evaluación y tratamiento de las diferencias salariales entre hombres y mujeres y sus causas subyacentes. La Comisión toma nota de que, según las observaciones de la UITA, la cuestión de la desigualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor es uno de los componentes de la discriminación y se manifiesta de diversas maneras. Sin embargo, según la UITA, es difícil determinar con exactitud la diferencia salarial entre hombres y mujeres, porque los organismos estatales no publican estadísticas que permitan ese análisis, ni tampoco información sobre los casos de discriminación entre trabajadores y trabajadoras. La UITA añade que, dado que las mujeres desempeñan el papel de madres y padres y recae principalmente sobre ellas la responsabilidad de la supervisión y el cuidado de los hijos, a los empleadores les interesan menos como asalariadas. También subraya que la participación de las mujeres en el mercado laboral se ve limitada por la adhesión generalizada a los estereotipos patriarcales, en particular en lo que respecta a las responsabilidades de cuidado de los hijos, y la forma en que se utiliza la licencia parental —exclusivamente por parte de las mujeres— aumenta la diferencia de ingresos entre mujeres y hombres. Una vez finalizado la licencia parental, las mujeres siguen cargando con todas las obligaciones derivadas del cuidado de los hijos y de la familia, lo que repercute en su participación en el empleo remunerado, en el crecimiento de su carrera y, sin duda, en sus salarios. La UITA añade que la adhesión a los estereotipos patriarcales se manifiesta, entre otras cosas, en la promoción activa del «trabajo desde el hogar», que está mal pagado y sirve para reforzar la percepción de que el trabajo de las mujeres debe adaptarse a sus responsabilidades familiares,

en lugar de fomentar la distribución equitativa de dichas responsabilidades. Además, según la UITA, la segregación horizontal en el mercado de trabajo refleja una clara división entre especialidades y ocupaciones «femeninas» y «masculinas», siendo estas últimas, por regla general, mejor pagadas, mientras que las mujeres se encuentran mayoritariamente en ocupaciones con salarios bajos. La segregación horizontal por motivo de sexo, que lastra el desarrollo de las mujeres y limita sus futuras oportunidades económicas, también se explica por la elección del campo de estudios por parte de las mujeres y por los niveles inadecuados de educación. La Comisión también toma nota de la indicación de la UITA de que existe una segregación ocupacional vertical por motivo de género en las industrias que emplean a un gran número de mujeres, ya que las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos de liderazgo o de responsabilidad, a pesar de que constituyen la mayor parte de la fuerza de trabajo. Por último, la UITA subraya que es necesario crear un mecanismo sólido para recopilar periódicamente datos que puedan desglosarse por género, proporcionando así estadísticas útiles para el seguimiento y el análisis de esta cuestión y para informar al respecto a los responsables políticos.

La Comisión acoge con satisfacción las estadísticas de género proporcionadas por el Gobierno y las disponibles en el sitio web del Comité Estatal de Estadística en relación con la proporción de mujeres en el empleo, por tipo de actividad económica. Estos datos muestran que la participación de las mujeres en el empleo ha disminuido del 45,7 por ciento en 2016 al 41,4 por ciento en 2020 (con descensos más significativos en determinadas regiones), pero el número de mujeres que son empresarias ha aumentado de 69 756 en 2018 a 81 703 en 2020. La Comisión también toma nota de la indicación del Gobierno de que es evidente que existe una importante brecha de género en las cifras de empleo en sectores como la construcción (6,2 por ciento de mujeres y 93,8 por ciento de hombres), el transporte marítimo y el almacenamiento (7,2 por ciento de mujeres y 92,8 por ciento de hombres), la educación (75,7 por ciento de mujeres y 24,3 por ciento de hombres), y la atención sanitaria y los servicios sociales (76,8 por ciento de mujeres y 23,2 por ciento de hombres). También acoge favorablemente el establecimiento, de conformidad con la Decisión presidencial núm. 4235, de 7 de marzo de 2019, de una lista de indicadores mínimos de género y la aprobación, el 8 de agosto de 2020, de la Decisión presidencial núm. 4796 sobre las medidas para seguir mejorando y desarrollando el sistema estadístico nacional de la República de Uzbekistán, que abarca la mejora de las estadísticas de género. Asimismo, toma nota de que está previsto realizar un censo nacional en 2022 y, el establecimiento del Sistema Nacional Unificado de Trabajo (SNUT) de acuerdo con la Decisión presidencial de 31 de octubre de 2019. Además, la Comisión toma nota con **interés** de la indicación del Gobierno de que: 1) se ha realizado un análisis de los salarios de los hombres y de las mujeres desglosado por los empleos y profesiones más comunes, tanto en el sector público como en el privado, utilizando datos del SNUT, que ha mostrado que la diferencia porcentual entre el salario medio mensual de los hombres y de las mujeres en empleos y profesiones equivalentes era inferior al 10 por ciento (para el primer trimestre de 2021), y 2) el Comité Estatal de Estadística ha determinado, de acuerdo con la metodología de la OIT, que la diferencia porcentual entre el salario medio mensual de los hombres y de las mujeres era del 34,5 por ciento en 2016, 34,6 por ciento en 2017, 38,6 por ciento en 2018 y 36,2 por ciento en 2019.

A la luz de lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que tome medidas para poner fin a: i) las diferencias salariales entre hombres y mujeres, en particular medidas para eliminar las trabas prácticas que impiden el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo mejor remunerados; ii) la segregación ocupacional horizontal y vertical por motivo de género, con el fin documentar el número de mujeres en los sectores dominados por los hombres, en particular medidas para combatir los estereotipos de género y promover el reparto de las responsabilidades familiares, y iii) la infravaloración de las ocupaciones en las que predominan las mujeres, que se traduce en una menor remuneración.

Además, al tiempo que saluda los importantes progresos realizados en la recopilación y compilación de datos desglosados por género, la Comisión pide al Gobierno que continúe recopilando, compilando y analizando dichos datos, en particular con respecto a la remuneración de los hombres y de

las mujeres, de ser posible por sector económico, y que los comunique, junto con cualquier estadística disponible sobre la brecha de remuneración entre hombres y mujeres.

Artículos 1, b) y 2, párrafo 2, a). *Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Evolución legislativa.* La Comisión recuerda que desde hace varios años se refiere a la necesidad de modificar el Código del Trabajo de 21 de diciembre de 1995, que prohíbe la discriminación por motivo de sexo en materia de remuneración, pero que no refleja plenamente el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual *valor*, tal como se establece en el Convenio. La Comisión toma nota con **satisfacción** de que, en el artículo 244, el nuevo Código del Trabajo, que fue aprobado en marzo de 2022 y entrará en vigor el 30 de abril de 2023, se refiere explícitamente a «garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual *valor*». La Comisión también toma nota de la aprobación, el 2 de septiembre de 2019, de la Ley núm. LRU-562 sobre las garantías con respecto a la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres. Observa, sin embargo, que el artículo 21 establece que el empleador deberá garantizar «la igualdad de salarios (remuneración) para las mujeres y los hombres por un trabajo igual, y un trato equitativo en la evaluación de la calidad del trabajo de las mujeres y los hombres». La Comisión observa que la ley se refiere a «trabajo igual», lo que es más estricto que «trabajo de igual *valor*». Recuerda que, en un contexto en el que existe una importante segregación ocupacional por razón de género, el concepto de «trabajo de igual *valor*» constituye el núcleo fundamental para promover una auténtica igualdad de género en la remuneración, ya que los hombres y las mujeres no realizan el mismo o igual trabajo. Por lo tanto, el concepto de «trabajo de igual *valor*» permite un ámbito de comparación más amplio entre el trabajo típicamente (o principalmente) realizado por las mujeres y el trabajo típicamente (o principalmente) realizado por los hombres. Incluye el «trabajo igual» o el trabajo realizado en «igualdad de condiciones», pero también engloba trabajos que son de una naturaleza totalmente diferente, pero que, sin embargo, son de igual valor (para obtener información más detallada sobre el concepto de «trabajo de igual valor», véase [Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales](#), párrafos 673 a 681). **La Comisión pide al Gobierno que adopte medidas para modificar en consecuencia la Ley núm. LRU-562 de 2019 relativa a las garantías con respecto a la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres y los hombres, a fin de dar plena expresión legislativa al principio de la igualdad de remuneración entre hombres y las mujeres por un trabajo de igual 'valor' y armonizar sus disposiciones con las del nuevo Código del Trabajo. La Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre cualquier novedad legislativa a este respecto.**

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

Zimbabue

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1989)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones del Congreso de Sindicatos de Zimbabue (ZCTU), recibidas el 31 de agosto de 2019.

Artículos 1, b), y 2, párrafo 2, a) del Convenio. Trabajo de igual valor. Legislación. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la declaración del ZCTU de que recibió el proyecto de Ley del Trabajo pero que, en el momento de sus observaciones, no se había celebrado ninguna reunión tripartita formal para discutir si el proyecto de ley daba efecto al principio del Convenio. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria, según la cual el concepto de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor se refleja ahora plenamente en el proyecto de Ley del Trabajo. Añade que el ZCTU tuvo la oportunidad de presentar sus propuestas sobre el proyecto de Ley del Trabajo y que sus opiniones se tuvieron en cuenta para el proyecto final. El Gobierno indica que el proyecto de ley está siendo examinado actualmente por el Gabinete. **La Comisión pide al Gobierno que garantice que el principio de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor se refleje plenamente en el proyecto de Ley del Trabajo para permitir la comparación, no solo entre trabajos que**

implican calificaciones y capacitaciones, grados de esfuerzo, responsabilidades y condiciones de trabajo similares, sino también entre trabajos de naturaleza completamente diferente que, sin embargo, son de igual valor. Recordando que el proyecto de Ley del Trabajo ha estado pendiente durante varios años, la Comisión confía en que el Gobierno se esforzará por promulgarlo en un futuro próximo y proporcionará una copia de la legislación una vez adoptada.

Artículo 2. Medidas para abordar la brecha de remuneración por razones de género. En relación con su comentario anterior, la Comisión toma nota de la adopción de la Política Nacional de igualdad de género revisada (2017), respaldada por el Plan Estratégico de Aplicación de la Política Nacional de Género (2019). Observa, sin embargo, que el Gobierno no proporciona más información detallada sobre las medidas adoptadas, en el marco de las Políticas Nacionales de igualdad de género o de otro tipo, para abordar efectivamente la brecha de remuneración por razones de género. La Comisión toma nota de la indicación del ZCTU de que el Gobierno no ha tomado ninguna medida para abordar la brecha de remuneración por razones de género y la situación de las mujeres en los empleos mal remunerados. El ZCTU alega que, en el sector agrícola, las mujeres reciben salarios más bajos que sus homólogos masculinos por los mismos trabajos. La Comisión también toma nota de la declaración del ZCTU, según la cual la situación de las mujeres que trabajan en la economía informal ha empeorado debido a las medidas de austeridad y los pagos que antes se hacían en dólares de los Estados Unidos, ahora se hacen en moneda local, con lo que las mujeres que antes ya ganaban solo 100 dólares de los Estados Unidos al mes ahora ganan 30 dólares de los Estados Unidos. El ZCTU añade que el Gobierno no ha realizado ningún esfuerzo para aplicar la Política Nacional de Igualdad de Género (2013-2017) y que no ha tenido lugar ninguna consulta con los interlocutores sociales sobre el tema. La Comisión también toma nota, a partir de las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de las Naciones Unidas, de la permanencia de la segregación profesional horizontal y vertical, así como de la persistente brecha de remuneración por razones de género y de la concentración de las mujeres en empleos mal remunerados, principalmente en la agricultura y el trabajo doméstico (CEDAW/C/ZWE/CO/6, 10 de marzo de 2020, párrafo 37). **La Comisión pide al Gobierno: i) que adopte medidas concretas, incluso en el marco de la Política Nacional de Igualdad de Género Revisada (2017), para abordar las causas estructurales de la brecha de remuneración por razones de género, incluida la segregación profesional de género del mercado de trabajo y las bajísimas tasas de remuneración de los empleos ocupados predominantemente por mujeres, y ii) que facilite información sobre los progresos realizados. Recordando que la Política Nacional de Igualdad de Género 2013-2017 preveía un marco de supervisión y evaluación, la Comisión pide una vez más al Gobierno que remita una copia de cualquier informe que evalúe la repercusión de la política y que comunique información sobre toda medida de seguimiento prevista.**

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

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1999)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones del Congreso de Sindicatos de Zimbabue (ZCTU) recibidas el 31 de agosto de 2019 y el 20 de enero de 2020.

Artículo 1, párrafo 1, a) y b) del Convenio. Motivos de discriminación. Legislación. En relación con su comentario anterior, en el que tomó nota de la indicación del Gobierno de que el artículo 5, 1), de la Ley del Trabajo sería enmendado para incorporar todos los motivos enumerados en la Constitución, incluidos los motivos de «lugar de nacimiento» y «origen étnico» que abarcan la «ascendencia nacional», la Comisión **lamenta** tomar nota de la indicación del Gobierno en su memoria, según la cual sigue pendiente el proyecto de enmienda a la Ley del Trabajo. A este respecto, toma nota de la indicación del ZCTU de que el proyecto de ley ha estado en el orden del día del Parlamento durante las tres últimas sesiones. Asimismo, toma nota de la respuesta del Gobierno de que la inspección del trabajo da la siguiente interpretación a las expresiones contenidas en la Constitución: «nacionalidad: el país de origen de la persona/ciudadanía», «origen étnico: el grupo étnico/tribal al que se pertenece», y «lugar de

nacimiento: zona/región en la que se ha nacido». **La Comisión insta al Gobierno a tomar todas las medidas necesarias con vistas a: i) promulgar, en un futuro próximo, el proyecto de ley del trabajo, y ii) garantizar que la Ley del Trabajo prohíba la discriminación directa e indirecta basada en al menos todos los motivos enumerados en el artículo 1, 1), a) del Convenio, incluyendo la ascendencia nacional y el origen social, para todos los trabajadores y en relación con todos los aspectos del empleo. Solicita al Gobierno que comunique información sobre todo progreso realizado a este respecto y que facilite una copia de la Ley del Trabajo una vez adoptada. Recordando que el concepto de «ascendencia nacional» no solo abarca las distinciones hechas sobre la base del lugar de nacimiento, la ascendencia o el origen extranjero de una persona, sino también la discriminación dirigida contra personas que son nacionales del país en consideración, pero que han adquirido su ciudadanía por naturalización o que son descendientes de inmigrantes extranjeros, la Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre la aplicación en la práctica de las expresiones «nacionalidad», «origen étnico» y «lugar de nacimiento», enumeradas en el artículo 56 de la Constitución, como por ejemplo extractos de las decisiones judiciales pertinentes.**

Artículos 2 y 3. Política nacional para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. La Comisión toma nota de las alegaciones del ZCTU, según las cuales la Política Nacional de Género para 2013-2017 no ha sido dotada de presupuesto ni aplicada. La Comisión también toma nota de que el Gobierno no proporciona ninguna información sobre la aplicación de la Política Nacional de Género, pero afirma que la cuestión relativa al género se ha integrado como tema transversal en la Estrategia Nacional de Desarrollo 1 (NDS1, 2021-2025). El Gobierno indica que, para mejorar la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones, 60 escaños (de los 270) de la Asamblea Nacional están reservados a las mujeres, y que, tras las elecciones de 2018, 86 escaños fueron ocupados por mujeres. La Comisión toma nota, a partir de la memoria del Gobierno en el marco del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), de que se estableció el Banco de Microfinanciación de la Mujer de Zimbabwe (ZWMB), en enero de 2017, para facilitar la inclusión financiera de las mujeres, y el Fondo de Desarrollo de la Mujer y el Fondo de Desarrollo de la Comunidad, una plataforma que otorga préstamos a los proyectos comunitarios de las mujeres a tipos preferenciales. Además, la Comisión toma nota, a partir de la memoria del Gobierno en el marco del Examen Periódico Universal de las Naciones Unidas, de que la Encuesta sobre la Fuerza del Trabajo y el Trabajo Infantil de 2019 estimó que había unas tasas globales de empleo y desempleo del 84 por ciento y del 16 por ciento, respectivamente. Entre los que estaban empleados, el 57 por ciento eran hombres y el 43 por ciento mujeres. La tasa de desempleo de las mujeres (17,2 por ciento) era ligeramente superior a la de los hombres (15,7 por ciento). También había una gran disparidad en la relación empleo-población, que era del 44,4 por ciento para los hombres y del 28,5 por ciento para las mujeres. Entre las personas que estaban empleadas a nivel de dirección en el país, la proporción de mujeres había aumentado al 33,7 por ciento (desde el 27,9 por ciento en la Encuesta sobre el Trabajo de 2014) (A/HRC/WG.6/40/ZWE/1, 9 de noviembre de 2021, párrafo 108). La Comisión también toma nota, a partir de las observaciones finales del Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, de que el insuficiente nivel de recursos humanos, técnicos y financieros asignados a la aplicación de políticas y planes de igualdad de género, la ausencia de objetivos sectoriales, parámetros de referencia y acuerdos de coordinación eficaces para orientar la aplicación, así como la falta de información sobre los resultados y el impacto de la política nacional de género (CEDAW/C/ZWE/CO/6, 10 de marzo de 2020, párrafo 19). **Al tiempo que toma debida nota de la información proporcionada por el Gobierno, la Comisión le pide que: i) intensifique sus esfuerzos para aplicar plenamente la Política Nacional de Género, asignándole el presupuesto necesario y adoptando medidas eficaces para abordar la discriminación de género del pasado y mejorar el empoderamiento económico de las mujeres y su acceso a los puestos de toma de decisiones, y ii) proporcione información sobre las medidas adoptadas y su impacto en términos de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. La Comisión también pide al Gobierno que comunique: i) información detallada sobre cómo se ha incorporado la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en la Estrategia Nacional de Desarrollo 1, incluyendo toda medida pertinente**

adoptada en su marco; ii) información sobre el número de mujeres que se han beneficiado del Banco de Microfinanciación de la Mujer de Zimbabwe o del Fondo de Desarrollo de la Mujer y del Fondo de Desarrollo Comunitario, y iii) información estadística actualizada sobre la participación de hombres y mujeres en la educación, la formación, el empleo y la ocupación, desglosada por categorías y puestos profesionales.

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. 100** (Albania, Angola, Antigua y Barbuda, Argelia, Argentina, Bangladesh, Barbados, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Bulgaria, Camerún, Chad, Colombia, Comoras, Congo, Côte d'Ivoire, Croacia, Dinamarca, Djibouti, Ecuador, Egipto, El Salvador, Eslovaquia, Eslovenia, Federación de Rusia, Filipinas, Finlandia, Granada, Guinea Ecuatorial, Líbano, Madagascar, Pakistán, Panamá, Paraguay, República Árabe Siria, República Democrática del Congo, República Unida de Tanzania, Rumania, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Marino, Santo Tomé y Príncipe, Serbia, Singapur, Sudáfrica, Sudán del Sur, Suriname, Timor-Leste, Türkiye, Uganda, Uzbekistán, Yemen, Zimbabwe); el **Convenio núm. 111** (Albania, Antigua y Barbuda, Argelia, Argentina, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Bulgaria, Burundi, Camerún, Chad, China, Colombia, Comoras, Congo, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Dinamarca, Dinamarca: Groenlandia, Djibouti, Ecuador, Egipto, El Salvador, Eslovaquia, Eslovenia, Federación de Rusia, Fiji, Filipinas, Finlandia, Granada, Líbano, Madagascar, Malawi, Pakistán, Paraguay, República Árabe Siria, República Democrática del Congo, República Unida de Tanzania, Rumania, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Marino, Santo Tomé y Príncipe, Serbia, Sudáfrica, Sudán del Sur, Suriname, Tayikistán, Timor-Leste, Türkiye, Uganda, Yemen, Zimbabwe); el **Convenio núm. 156** (Albania, Argentina, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Costa Rica, Eslovaquia, Eslovenia, Federación de Rusia, Paraguay, San Marino, Serbia); el **Convenio núm. 190** (Uruguay).

Consultas tripartitas

Antigua y Barbuda

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (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 2023 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, 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 firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

El Salvador

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 1995)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2021. La Comisión toma nota igualmente de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 10 de noviembre de 2022, en las que figuran alegaciones de violaciones serias y reiteradas por parte del Gobierno del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como del presente Convenio. Ambas observaciones brindan información sobre cuestiones objeto de este comentario, las cuales son tratadas a continuación. **Se pide al Gobierno que comunique sus comentarios al respecto.**

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión, mayo-junio de 2022)

La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, en junio de 2022, respecto a la aplicación del Convenio. En sus conclusiones, la Comisión de la Conferencia tomó nota de la misión tripartita de alto nivel de la OIT aceptada por el Gobierno, que tuvo lugar en mayo de 2022. Sin embargo, la Comisión lamentó que cinco convenios de la OIT habían sido ratificados sin consultar a la organización de empleadores más representativa. Asimismo, la Comisión tomó nota con profunda preocupación de los múltiples alegatos de injerencia de las autoridades en la designación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores en los órganos públicos tripartitos y paritarios.

Teniendo en cuenta la discusión del caso, la Comisión instó al Gobierno a: i) abstenerse de cualquier agresión y de interferir en la constitución y las actividades de las organizaciones de empleadores y trabajadores, en particular la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP); ii) garantizar el funcionamiento efectivo del Consejo Superior del Trabajo (CST) y de otras entidades tripartitas, respetando la plena autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, y a través del diálogo social, para garantizar su pleno funcionamiento sin ninguna injerencia; iii) abstenerse de designar unilateralmente a los representantes de los trabajadores y de los empleadores para las consultas e instituciones tripartitas, y desarrollar, en plena consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, los procedimientos de designación de dichos representantes; iv) derogar la obligación legal de los sindicatos de solicitar la renovación de su estatuto jurídico cada doce meses y los 23 decretos adoptados el 3 de junio de 2021, y v) elaborar una hoja de ruta con plazos determinados para aplicar sin demora todas las recomendaciones formuladas por la misión tripartita de alto nivel de la OIT.

La Comisión pidió al Gobierno que presentara a la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2022, una memoria detallada sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, elaborada en consulta con los interlocutores sociales. Además, la Comisión alentó al Gobierno

a que siguiera recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para garantizar el pleno cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio.

Artículos 2 y 3, 1) del Convenio. Procedimientos adecuados. Reactivación del Consejo Superior del Trabajo. En sus precedentes comentarios, la Comisión solicitó al Gobierno que continuase proporcionando información detallada y actualizada sobre las medidas adoptadas con miras a asegurar el funcionamiento efectivo del CST, así como sobre el contenido y el resultado de las consultas tripartitas celebradas en el marco de este órgano tripartito.

Reactivación y funcionamiento del CST. La Comisión observa que el Gobierno informa en su memoria que el CST está funcionando de manera efectiva. A este respecto, el Gobierno reitera que, a partir del mes de diciembre de 2021, se instaló el CST 2021-2023, y que los representantes de los trabajadores y empleadores fueron electos de manera libre e independiente, con arreglo al artículo 4 del Reglamento del CST. El Gobierno destaca que, tras ser elegido por las gremiales empresariales, se nombró como Vicepresidente del CST para el sector empleador al Sr. José Agustín Martínez, Vicepresidente de la ANEP, así como al Sr. Jaime Ernesto Ávalos como Vicepresidente del CST para el sector trabajador, y al Ministro de Trabajo y Previsión Social, el Sr. Oscar Rolando Castro como Presidente del CST. El Gobierno añade que, desde su instalación, el CST ha tenido cinco reuniones plenarias, y 10 reuniones de su Junta Directiva, de acuerdo con el artículo 11 del Reglamento interno del CST, que prevé que el CST deberá reunirse al menos dos veces por año. El Gobierno indica que uno de los logros del CST ha sido la construcción tripartita de una Estrategia para la generación de Empleo Decente, para lo cual el CST solicitó asistencia técnica de la OIT. En este contexto, el Gobierno indica que se han celebrado diversas reuniones con representantes de la Oficina Regional de la OIT con el objetivo de consensuar una hoja de ruta para la construcción de dicha Estrategia. El Gobierno también informa de que, con base en su Reglamento interno, el CST acordó establecer una Comisión Técnica Tripartita, que tiene entre sus funciones dar seguimiento y asegurar la operatividad de la agenda del CST. El Gobierno indica que los tres sectores formaron sus delegaciones para la Comisión Técnica Tripartita, que está funcionando de manera regular, y que ha dado seguimiento a la Estrategia referida, con la asistencia del especialista de empleo de la Oficina Regional de la OIT, así como a la revisión de la Ley de Protección a la Niñez y Adolescencia.

La Comisión toma nota, no obstante, de las observaciones de la CSI, en las que se refiere a la misión tripartita de la OIT que se llevó a cabo la primera semana de mayo de 2022. La CSI señala que la misión tripartita constató que el CST había vuelto a funcionar, y que se habían celebrado varias reuniones en las que se examinó la ratificación de varios convenios de la OIT. Sin embargo, la CSI destaca que los siguientes problemas persisten en relación con la aplicación del Convenio: i) deben tomarse medidas para asegurar la representación de los empleadores y de los trabajadores en el CST en pie de igualdad, por lo que es necesario que las actuales vacantes en el organismo sean cubiertas lo antes posible; ii) el proceso administrativo requerido para la designación de los representantes de los trabajadores continúa siendo complicado, lo que impide el funcionamiento normal del CST, y iii) continúa existiendo un obstáculo legal que complica aún más el proceso de nombramiento de los trabajadores, ya que los sindicatos están obligados por el Código del Trabajo a renovar la composición de sus juntas directivas cada año.

La Comisión toma nota también de las observaciones de la OIE en las que indica que, desde el 1.º de junio de 2019, el CST solo ha estado activo 10 meses y medio, tan solo un 25 por ciento de la duración de la actual gestión presidencial, y únicamente durante dos breves periodos de tiempo: entre septiembre 2019 y marzo 2020, por un periodo de 5,6 meses, y entre diciembre 2021 y mayo 2022, por un periodo de 4,9 meses. Asimismo, al finalizar la Misión Tripartita de Alto Nivel el 5 de mayo de 2022, el CST entró nuevamente en inactividad. Según las observaciones de la OIE, no se ha reunido la Junta Directiva, ni la plenaria, ni las diversas comisiones del CST. El 5 de septiembre de 2022, el Gobierno convocó a la Junta Directiva del CST, a la cual asistieron el Vicepresidente propietario y el suplente de los empleadores, pero no asistieron ni el Presidente del CST ni su suplente. Por consiguiente, la sesión no pudo celebrarse, ya que no se alcanzó el *quorum* necesario. La OIE señala también que, si bien se acordó con funcionarios del Ministerio de Trabajo una sesión plenaria para el 4 de octubre de 2022, esta

no llegó a convocarse. Asimismo, la OIE destaca que la inactividad del CST está teniendo consecuencias en los procesos de reforma de la legislación laboral. En este sentido, la OIE se refiere al proceso de aprobación de la Ley Crecer Juntos para la Protección Integral de la Primera Infancia, Niñez y Adolescencia, y a la adopción por parte de la Asamblea Legislativa de diversas reformas al Código del Trabajo el 4 de octubre de 2022 sin consultar al CST o a los interlocutores sociales.

La OIE indica que, hasta la fecha, el Gobierno no ha comunicado a la ANEP ningún documento ni correspondencia sobre las memorias que correspondía enviar a Ginebra antes del 1.º de septiembre de 2022. La OIE indica que la presentación de los cinco convenios de la OIT a la Asamblea Nacional el 1.º de mayo de 2022 y su adopción dos semanas después, sin haber realizado consultas previas con la ANEP como la organización más representativa de los empleadores en el país, fue una clara acción de desprecio al diálogo social y la consulta tripartita, con la cual el Gobierno trasgredió el Convenio. La OIE añade que, seis meses después de la ratificación de los cinco convenios, ni la ANEP ni las organizaciones que pertenecen a la misma han recibido información sobre la manera en que serán implementados. A la solicitud de la ANEP, en julio 2022, la Oficina Regional de la OIT impartió en San Salvador un curso tripartito sobre el contenido de los cinco convenios ratificados. La OIE destaca que, si bien asistieron delegados del gobierno, no participaron autoridades ni se estableció un posible diálogo social en relación con la adecuada implementación de los convenios.

En lo que respecta a la hoja de ruta solicitada por la Comisión de Aplicación de Normas de junio 2022, la OIE indica que el CST no ha sesionado, ni ha sido consultado para elaborar de manera tripartita una hoja de ruta para aplicar sin demora las recomendaciones formuladas por la misión tripartita de alto nivel de la OIT. En este sentido, la OIE destaca que los empleadores salvadoreños libres e independientes agrupados en la ANEP, la organización de empleadores más representativa, mantienen intacta su disposición y voluntad de fortalecer el diálogo social y la consulta tripartita.

La Comisión observa que el Gobierno no indica si el CST se ha reunido en los meses posteriores a la Conferencia Internacional de Trabajo en junio de 2022, ni si se han adoptado medidas con miras a resolver las dificultades relacionadas con la entrega de credenciales. La Comisión observa igualmente que el Gobierno no proporciona información sobre la derogación de las 23 leyes en cuestión o la hoja de ruta solicitada por la CIT.

Alegatos de injerencia del Gobierno. La Comisión toma nota de que, en respuesta a los alegatos de injerencia del Gobierno en las elecciones de representantes para la consulta tripartita, el Gobierno reitera que reconoce la ANEP como una de las asociaciones más representativas de los empleadores en el país e informa del nombramiento del Presidente de la ANEP como Vicepresidente del sector empleador del CST. El Gobierno afirma que no se han producido actos de acoso, injerencia u hostigamiento hacia la ANEP y añade que, en el marco del CST se ha venido trabajando con los sectores de los empleadores y los trabajadores de manera armoniosa, profesional y técnica. Asimismo, el Gobierno se refiere a la participación de la ANEP en los cinco espacios de diálogo social en el país: el CST; el Fondo Social para la Vivienda (FSV); el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP); el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS); y el Consejo Nacional de Salario Mínimo (CNSM). Indica que se encuentra en proceso el nombramiento de los representantes del sector empleador en el Consejo Directivo del ISSS. El Gobierno se refiere también a 20 entidades autónomas de carácter bipartito, que cuentan con participación del Gobierno, las gremiales y otros actores. El Gobierno informa de que la ANEP, a través de sus afiliados, está representada en 9 de las 20 entidades. El Gobierno se refiere asimismo a 23 instituciones autónomas, tripartitas y paritarias (entre las que se encuentran el CST y el CNSM), en las que ANEP está representada, con la excepción del ISSS.

La Comisión toma nota, no obstante, de que, en sus observaciones, la OIE sostiene que la injerencia del Gobierno continúa, y destaca siguientes ejemplos: En mayo de 2022, el Gobierno convocó a la elección de representantes de los empleadores en el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), que fue suspendido sin justificación el 3 de junio, mientras se conocía el caso de El Salvador en la Conferencia

Internacional del Trabajo. El 23 de junio de 2022, el Gobierno convocó nuevamente dicha elección, pero modificó de manera discrecional las reglas, incluyendo entre los electores a empresas de manera individual, con lo cual pretendía no solo desvirtuar el rol de las organizaciones empresariales, sino también promover su división. En este sentido, la OIE sostiene que el Gobierno se comunicó con varias empresas para coaccionarlas a que presentaran una serie de candidatos de la preferencia del propio Gobierno. Asimismo, el Gobierno advirtió a las gremiales que pertenecen a la ANEP que cualquier candidato que propusiera sería rechazado. La OIE destaca que el caso de INSAFORP es una muestra clara de la injerencia del Gobierno en los procesos de elección de representantes de los empleadores, lo cual menoscaba el diálogo social y la consulta tripartita por la marginalización de los representantes y por la potencial falta de legitimidad de los supuestos representantes. La OIE indica que: i) a pesar de que varias organizaciones de empleadores que pertenecen a la ANEP se inscribieron como entidades electoras y enviaron candidatos, hasta la fecha no se ha realizado el escrutinio final ni la elección, y ii) en varias entidades tripartitas y paritarias, el Gobierno no ha realizado el proceso de elección de las personas que sustituirán a los directores nombrados por las organizaciones de empleadores, que tienen el plazo vencido. La OIE señala que esto es el caso de los directores de los empleadores en el ISSS a quienes les venció su periodo en diciembre de 2020. La OIE señala que a la fecha no han sido elegidos los directores de los empleadores con plazo vencido en: la Autoridad Marítima Portuaria (AMP); el Centro Internacional de Ferias y Convenciones (CIFCO); la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA); la Corporación Salvadoreña de Turismo (CORSATUR); el Fondo Ambiental de El Salvador (FONAES); y el Fondo Nacional de Vivienda Popular (FONAVIPO). La OIE también indica que, entre abril y julio de 2022, el Gobierno llevó a cabo la elección de representantes de los empleadores en el Consejo Nacional del Salario Mínimo, en que las organizaciones afiliadas a la ANEP enviaron candidatos. Sin embargo, cuatro meses después de las elecciones, los elegidos aún no han sido juramentados. La OIE denuncia que el hecho de mayor injerencia y gravedad ha sido las reformas a 23 leyes, a través de las cuales los empleadores han dejado de elegir a sus representantes en las juntas directivas de las 23 entidades tripartitas y paritarias que son el objeto de dichas leyes. Dicha facultad ha sido trasladada al Presidente de la República, quien no solo elige, sino también tiene la facultad de destituir de manera discrecional y arbitraria a los directores de los empleadores en las juntas directivas de las 23 entidades públicas. La OIE denuncia que dichas reformas se mantienen vigentes, a pesar de las conclusiones de la Comisión de Expertos de febrero de 2022 y las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas de junio 2022, que indican que dichas reformas deben ser derogadas por ser contrarias a los compromisos adquiridos en los convenios internacionales de la OIT.

La OIE señala también que, después de la declaración del Presidente de la República el 15 de septiembre de 2022 en la que su intención de presentarse como candidato a la Presidencia en las próximas elecciones, la ANEP emitió un pronunciamiento el 19 de septiembre, declarando que la reelección presidencial inmediata y consecutiva está expresamente prohibida en la Constitución de la República. La OIE sostiene que, posteriormente, representantes del Gobierno usaron las redes sociales para atacar y descalificar a la ANEP. Además, estos representantes se acercaron a los presidentes de las organizaciones de empleadores afiliados a la ANEP, presionándoles para que apoyen públicamente la reelección presidencial, y que renuncien de la ANEP. Por último, la OIE alega que el Gobierno ha cancelado reuniones y eventos agendados y organizados conjuntamente.

La Comisión expresa su **profunda preocupación** en relación con los nuevos alegatos de actos de injerencia, acoso y marginalización contra la ANEP a partir de septiembre de 2022. **Por consiguiente, la Comisión urge al Gobierno a que tome todas las medidas que sean necesarias para asegurar el funcionamiento efectivo e inmediato del CST, respetando la autonomía de los interlocutores sociales, incluido en relación con la designación de sus representantes. La Comisión se remite a sus recomendaciones precedentes y pide al Gobierno que informe sobre todo desarrollo al respecto, así como sobre el contenido y el resultado de las consultas tripartitas celebradas en el marco de este órgano tripartito. Asimismo, la Comisión insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para asegurar sin demora la derogación de las 23 leyes que trasladan la función de elegir los representantes del sector**

empleador al Presidente de la República, lo cual priva a las organizaciones de empleadores de ejercer su derecho a elegir libremente a sus representantes de conformidad con los instrumentos ratificados por el país. La Comisión también urge al Gobierno a que tome las medidas necesarias para acabar con los retrasos en la entrega de credenciales de las organizaciones de trabajadores y a que despliegue sus mejores esfuerzos para asegurar la formulación y adopción sin demora de la hoja de ruta solicitada por la Conferencia Internacional de Trabajo.

Artículo 2 de la Convención. Asegurar consultas tripartitas efectivas. Entrega de credenciales. La Comisión toma nota de que el Gobierno reconoce que el marco jurídico vigente requiere una actualización con miras a asegurar la entrega de credenciales a las organizaciones de trabajadores. A este respecto, el Gobierno informa de que se ha iniciado un proceso de estudio para proponer reformas al Código del Trabajo con el objeto de agilizar y acelerar los procesos para la entrega de credenciales. El Gobierno añade que, con el compromiso de brindar respuestas inmediatas, el MTPS ha instalado la Oficina de Atención Sindical en la Dirección General de Trabajo, afines de brindar asistencia jurídica a los representantes.

En sus observaciones, la CSI destaca que un gran obstáculo a su participación en el CST y en otros órganos tripartitos en el país es el requerimiento establecido en el Código del Trabajo por el que se obliga a las organizaciones de trabajadores a renovar la composición de sus juntas directivas cada 12 meses. La CSI señala que la norma que exige la renovación carece de fundamento y considera que constituye una forma de injerencia en el funcionamiento de las organizaciones en cuestión. La CSI recuerda que el *Artículo 3* del Convenio establece que los representantes deben ser designados libremente, por lo que la norma que exige la renovación anual constituye una violación de esta libertad. Por último, señala que, el periodo de renovación exigido a las organizaciones que representan a los empleadores es de dos años. La CSI subraya que todas estas consideraciones implican que, a pesar de los progresos realizados, el Gobierno sigue sin cumplir los requisitos del Convenio. La CSI insiste en que el Gobierno ha de tomar las medidas necesarias para cumplir plenamente el Convenio: i) garantizar sin demora la plena composición del CST; ii) simplificar y facilitar el procedimiento de designación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, y iii) reformar la disposición del Código del Trabajo que prevé la renovación anual de la junta directiva de los sindicatos. En este contexto, la CSI pide al Gobierno que aplique plenamente las recomendaciones de la misión tripartita y las conclusiones de la Comisión de Aplicación de las Normas. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte sin demora las medidas necesarias para derogar la obligación legal de los sindicatos de solicitar la renovación de su estatuto jurídico cada doce meses y pide al Gobierno que proporcione información detallada y actualizada en su próxima memoria sobre todo progreso realizado al respecto.**

Artículo 5, párrafo 1, b). *Consultas tripartitas efectivas. Sumisión.* La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre los 10 instrumentos sometidos al CST el 19 de mayo de 2022 para su examen, antes de que estos fueran enviados a la Asamblea Legislativa para cumplir con la obligación de sumisión establecida en el artículo 19, 5) de la Constitución de la OIT. Si bien, la Comisión saluda la transmisión de dichos instrumentos al CST, recuerda que, para ser efectiva, la sumisión debe efectuarse al órgano legislativo, que en el caso de El Salvador es la Asamblea Legislativa. **La Comisión confía en que el Gobierno informara lo antes posible de la sumisión de los instrumentos mencionados al órgano legislativo, tras la discusión de los mismos en el seno del CST. La Comisión reitera una vez más su esperanza de poder observar a la mayor brevedad posible avances en el pleno y estable cumplimiento del Convenio en el país, incluyendo la celebración de consultas tripartitas efectivas de manera regular en el seno del CST en relación con los temas previstos en el Artículo 5 del Convenio, así como la promoción de un diálogo social estable y continuo en las otras instancias tripartitas en el país. En este sentido, la Comisión recuerda que la asistencia técnica de la OIT permanece a la disposición de los mandantes tripartitos para apoyar los esfuerzos desplegados por todos los actores tripartitos con miras a asegurar el pleno cumplimiento de las disposiciones del Convenio.**

Granada

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 1994)

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 2023 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. 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, incluida 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 firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Irlanda

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 1979)

Comentario anterior

Artículo 5 del Convenio. Consultas tripartitas efectivas. La Comisión acoge con satisfacción la información proporcionada por el Gobierno sobre las actividades del Grupo Interdepartamental de la OIT, establecido en 2017 para coordinar las posiciones políticas nacionales de Irlanda sobre los puntos del orden del día relativos al Consejo de Administración de la OIT y a la Conferencia Internacional del Trabajo durante la pertenencia titular de Irlanda al Consejo de Administración. El Gobierno informa de que está previsto que las reuniones trimestrales del Grupo Interdepartamental de la OIT se reduzcan a reuniones semestrales tras la finalización de la pertenencia titular de Irlanda en junio de 2021. Añade que, además de las reuniones periódicas del Grupo Interdepartamental de la OIT, el Departamento de Iniciativa Empresarial e Innovación (DBEI) consulta con el Congreso Irlandés de Sindicatos (ICTU) y con la Confederación de Empresas y Empleadores de Irlanda (IBEC) sobre todas las cuestiones previstas en el *artículo 5, 1)*. La Comisión toma nota de la información proporcionada en la memoria del Gobierno sobre las consultas celebradas en relación con las memorias que deben presentarse a la OIT (*artículo 5, 1), a)*), las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad competente en relación con las sumisiones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT (*artículo 5, 1), b)*), los convenios no ratificados y las recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto (*artículo 5, 1), c)*), las memorias que hayan de comunicarse a la OIT en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT (*artículo 5, 1), d)*) y las propuestas de denuncia de convenios ratificados (*artículo 5, 1), e)*). El Gobierno añade que el DBEI también consulta

con los interlocutores sociales sobre proyectos *ad hoc*, como el evento del Centenario Nacional de la OIT en 2019. El Gobierno informa que, tras el brote de la pandemia de COVID-19 en 2020, el Grupo Interdepartamental de la OIT se reunió virtualmente con los interlocutores sociales. Las consultas tripartitas se celebraron virtualmente en febrero de 2021, antes del Consejo de Administración de marzo de 2021, así como antes de la Conferencia de junio de 2021. Además, la Comisión toma nota con **interés** de la ratificación por parte de Irlanda del *Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930*, en 2019, tras las consultas tripartitas. Asimismo, toma nota de la indicación del Gobierno de que se está estudiando de manera prioritaria la posible ratificación del *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*, y de que se prevé la celebración de consultas tripartitas al respecto una vez que se haya llevado a cabo un examen de la compatibilidad del Convenio con la legislación nacional. **La Comisión pide al Gobierno a que siga comunicando información detallada y actualizada sobre las actividades del Grupo Interdepartamental de la OIT relacionadas con la aplicación del Convenio, así como sobre el contenido y el resultado de las consultas tripartitas celebradas sobre cada una de las cuestiones vinculadas con las normas internacionales del trabajo establecidas en el artículo 5, 1), del Convenio.**

Malawi

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 1986)

Comentario anterior

Artículos 2, 1), 5, 1) y 6 del Convenio. Consultas tripartitas efectivas. Memorias sobre las consultas. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información detallada y actualizada sobre los procedimientos previstos para asegurar consultas tripartitas efectivas. La Comisión también pidió al Gobierno que transmitiera información actualizada sobre la naturaleza y los resultados de las consultas tripartitas celebradas durante el periodo cubierto por la memoria sobre cada una de las cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo establecidas en el *artículo 5, 1), a)-e)*, incluida información sobre la frecuencia de dichas consultas, y que proporcionara copias de los informes elaborados sobre el funcionamiento de los procedimientos previstos en el Convenio (*artículo 6*). El Gobierno informa de que aún no se han realizado consultas sobre el *Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)*. Además, el Gobierno se compromete a mantener informada a la Comisión sobre los progresos realizados a este respecto. Sin embargo, la Comisión toma nota de que el Gobierno no transmite información en relación con los procedimientos previstos para asegurar consultas tripartitas efectivas sobre las medidas que han de adoptarse a nivel nacional en relación con las normas internacionales del trabajo, como se requiere en virtud del *artículo 2, 1)* del Convenio. Además, el Gobierno no proporciona copias de ningún informe elaborado sobre el funcionamiento de los procedimientos previstos en el Convenio (*artículo 6*). **Por lo tanto, la Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno proporcione información detallada y actualizada sobre los procedimientos previstos para asegurar consultas tripartitas efectivas (artículo 2, 1) del Convenio). La Comisión también pide una vez más al Gobierno que comunique información concreta sobre el contenido, el resultado y la frecuencia de las consultas tripartitas celebradas durante el periodo cubierto por la memoria sobre cada una de las cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo establecidas en el artículo 5, 1), a)-e) del Convenio, en particular en relación con: cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia (artículo 5, 1), a)); la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a la Asamblea Nacional (artículo 5, 1), b)), y las memorias que hayan de comunicarse sobre la aplicación de los convenios ratificados (artículo 5, 1), d)). Además, la Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno proporcione copias de todos los informes elaborados sobre el funcionamiento de los procedimientos previstos en el Convenio (artículo 6).**

México

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 1978)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Auténtica de Trabajadores de la República Mexicana (CAT) y la Confederación de Trabajadores de México (CTM), transmitidas por el Gobierno en su memoria. La Comisión toma nota también de las repuestas del Gobierno a las observaciones de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) de 2019, incluidas en su memoria.

Artículos 4 y 5 del Convenio. Consultas tripartitas efectivas. La Comisión toma nota con **interés** de la detallada información proporcionada por el Gobierno sobre las consultas tripartitas celebradas durante el periodo cubierto por la memoria acerca de todas las cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo cubiertas por el *artículo 5, 1)*, del Convenio. En este sentido, el Gobierno indica que los interlocutores sociales fueron consultados con anterioridad a la sumisión ante el Senado de la República del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación núm. 206 que lo acompaña; así como del Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184) y la Recomendación núm. 192 que lo acompaña. La Comisión toma nota además de que, en respuesta a las observaciones de COPARMEX de 2019, el Gobierno indica que coincide en que el diálogo y la información son la base para tener más elementos de opinión y mejorar la toma de decisiones. A este respecto, el Gobierno expresa su voluntad de seguir trabajando para asegurar que las decisiones más relevantes de la política laboral sean adoptadas utilizando mecanismos de diálogo social. En relación con las consultas tripartitas sobre instrumentos no ratificados (*artículo 5, 1), c)*, del Convenio), la CTM señala que estas no son efectivas, ya que a las organizaciones de trabajadores únicamente se les envía los instrumentos y se revisan sus propuestas, sin que se tomen en consideración sus opiniones durante las discusiones o a la hora de elaborar informes al respecto. La CTM destaca que son necesarios mecanismos de diálogo social que permita conocer sus comentarios, conclusiones y respuestas. Asimismo, sostiene que no reciben apoyo o financiación en relación con la capacitación especializada que requieren los participantes en estos procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el *artículo 4, 2)*, del Convenio. Por consiguiente, la intervención, cuando les es requerida, es de forma improvisada. Destaca que es necesario que se realicen de manera regular capacitaciones dirigidas a los actores tripartitos con miras a asegurar su participación en las consultas con todo profesionalismo. La Comisión toma nota también de que el Gobierno indica que no se han celebrado consultas con los interlocutores sociales en relación con la manera en que se podría perfeccionar el funcionamiento de los procedimientos requeridos por el Convenio, de manera que estos dispongan con suficiente antelación de todos los elementos necesarios para poder emitir una opinión antes de que se tome una decisión definitiva sobre la cuestión objeto de consulta. Por último, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con las consultas tripartitas celebradas de manera previa a la adopción de diversas iniciativas legislativas y medidas en materia laboral, tales como las reformas introducidas a la legislación para regular la subcontratación laboral y para transferir la función jurisdiccional en materia laboral de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a tribunales laborales adscritos al Poder Judicial de la Federación y a los poderes judiciales de las entidades federativas. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información detallada y actualizada sobre 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. A la luz de las observaciones de la CTM, la Comisión solicita al Gobierno que envíe información acerca de las medidas adoptadas o previstas con miras a fomentar la capacidad de los mandantes tripartitos y fortalecer los mecanismos y procedimientos, de conformidad con el artículo 4 del Convenio y los párrafos 3, 3) y 4 de la Recomendación núm. 152. Asimismo, alienta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para celebrar consultas con los interlocutores sociales**

en relación con la manera en que se podría perfeccionar el funcionamiento de los procedimientos requeridos por el Convenio, de manera que estos dispongan con suficiente antelación de todos los elementos necesarios para poder emitir una opinión antes de que se tome una decisión definitiva sobre la cuestión objeto de consulta, en particular sobre los instrumentos no ratificados (artículo 5, 1), c), del Convenio). Por último, la Comisión pide al Gobierno que le mantenga informada sobre el resultado de las consultas celebradas con los interlocutores sociales en relación con la posible ratificación del Convenio núm. 184 y el Convenio núm. 190.

Nicaragua

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 1981)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 1.º de septiembre de 2021, las cuales fueron examinadas en el marco de su [observación de 2021](#) relativa a la implementación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Artículo 5 del Convenio. Consultas tripartitas efectivas. La Comisión toma nota que el Gobierno indica una vez más que se han puesto en conocimiento de los interlocutores sociales los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, las respuestas formuladas a los cuestionarios comunicados conforme a lo dispuesto en el artículo 19 de la Constitución de la OIT y las memorias sobre convenios ratificados presentadas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT. A este respecto, la Comisión recuerda una vez más al Gobierno que «[...] para dar cumplimiento a sus obligaciones con arreglo a esta disposición del Convenio, no es suficiente que el Gobierno comunique a las organizaciones de empleadores y de trabajadores una copia de las memorias que dirige a la Oficina, puesto que los comentarios acerca de las memorias que estas organizaciones podrían entonces enviar a la Oficina no reemplazan a las consultas que deben tener lugar en la fase de elaboración de las memorias» ([Estudio General de 2000, Consulta tripartita](#), párrafo 92). La Comisión destaca que la consultación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores implica su participación activa en la formulación y comunicación de sus perspectivas respectivas. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que envíe información detallada y actualizada sobre la frecuencia, 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)); la sumisión de instrumentos adoptados por la Conferencia (artículo 5, párrafo 1, b)); el examen de los convenios no ratificados (artículo 5, párrafo 1, c)) 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)). Además, la Comisión pide al Gobierno que tome medidas para promover la participación activa de los interlocutores sociales en las consultas tripartitas.**

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2023].

Nigeria

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 1994)

Comentario anterior

Artículo 1 del Convenio. Consultas con las organizaciones representativas. En sus comentarios anteriores, la Comisión expresó la firme esperanza de que la reforma legislativa pendiente, especialmente

el proyecto de ley sobre las instituciones nacionales del trabajo todavía pendiente ante la Asamblea Nacional, se finalizara sin más demora. Reiteró su solicitud de que el Gobierno informara sobre los resultados de la reforma y su impacto en la mejora de las consultas con las organizaciones representativas que disfrutaran de libertad sindical y de asociación, de conformidad con el Convenio. En este contexto, desde 2004, la Comisión también ha recordado sistemáticamente al Gobierno que es importante que las organizaciones de trabajadores y de empleadores disfruten del derecho de libertad sindical y de asociación, sin el cual no puede haber un sistema eficaz de consultas tripartitas. La Comisión también pidió al Gobierno que indicara el resultado de las reuniones celebradas con las partes interesadas en abril de 2018 en relación con las reformas, y que proporcionara copia de la legislación pertinente una vez adoptada. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno se refiere a la inauguración del Consejo Consultivo Nacional del Trabajo (NLAC) para 2021-2025. Según la información disponible en el sitio web del Ministerio Federal de Información y Cultura, durante la inauguración, el Gobierno indicó que, del 2 al 4 de marzo de 2020, el Ministerio de Trabajo había colaborado con el Congreso del Trabajo de Nigeria (NLC), el Congreso de Sindicatos (TUC) y la Asociación Consultativa de los Empleadores de Nigeria (NECA) en la revisión de los proyectos de ley nacionales en materia laboral, que fueron retirados de la Asamblea Nacional para su revisión y nueva presentación. Además, en ese momento, el Gobierno indicó que la aprobación de las reformas legislativas pendientes ampliaría el alcance y las funciones del NLAC. **Por lo tanto, la Comisión expresa una vez más la firme esperanza de que las reformas legislativas pendientes se finalicen y se adopten sin más demora. Asimismo, reitera su petición de que el Gobierno proporcione información detallada sobre los resultados de la reforma y su impacto en la mejora de las consultas con las organizaciones representativas que disfrutaran de libertad sindical y de asociación, tal y como exige el presente Convenio. La Comisión también pide al Gobierno que indique el contenido y el resultado de las reuniones celebradas con las partes interesadas en marzo de 2020 en relación con las reformas, y que proporcione copia de la legislación pertinente una vez que se adopte.**

Artículo 5, 1). Consultas tripartitas requeridas por el Convenio. En respuesta a los comentarios anteriores de la Comisión, el Gobierno informa de que se realizan consultas con los interlocutores sociales sobre cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo, especialmente en relación con la posibilidad de ratificar convenios de la OIT, así como en lo que respecta a las memorias sobre los convenios ratificados presentadas a la OIT en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT. Además, se realizan reuniones preparatorias de la Conferencia con los interlocutores sociales para armonizar la posición del país. La Comisión toma nota con **interés** de que, con el apoyo de la Oficina de la OIT en Abuja, se realizaron consultas tripartitas en el seno del NLAC en una reunión que se celebró los días 23 y 24 de marzo de 2021. La Comisión toma nota de que, según el sitio web del Ministerio Federal de Información y Cultura, la reunión de marzo de 2021 fue la primera reunión del NLAC celebrada desde 2014. Además, la Comisión toma nota del comunicado de prensa de la OIT del 24 de marzo de 2021, según el cual, durante las consultas de marzo de 2021, los mandantes tripartitos debatieron la posible ratificación del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143); del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181); del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). La Comisión observa que, según el comunicado de prensa, los cuatro convenios cuya posible ratificación fue objeto de debate se van a ratificar. Además, durante las consultas de marzo de 2021 se acordó que se garantizaría la regularidad de las reuniones del NLAC de conformidad con este Convenio. Por último, la Comisión toma nota de que la OIT está apoyando actualmente la elaboración de la primera Política Nacional de Relaciones Laborales y el Programa de Trabajo Decente por País III para Nigeria. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información actualizada 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 cubiertas por el Convenio, en particular en relación con: cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia (artículo 5, 1), a)); las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en**

relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT (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); las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse sobre la aplicación de los convenios ratificados (artículo 5, 1, d)), y las propuestas sobre la posible denuncia de convenios ratificados (artículo 5, 1, e)).

Artículo 6. Funcionamiento de los procedimientos de consulta. La Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona información a este respecto. **Por lo tanto, la Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno indique si, de conformidad con el artículo 6, se ha consultado a las organizaciones representativas para preparar un informe anual sobre el funcionamiento de los procedimientos de consulta previstos en el presente Convenio y, en caso afirmativo, que indique el contenido y el resultado de esas consultas.**

Perú

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 2004)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT-Perú), la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) y la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), así como de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), recibidas el 1.º de septiembre de 2022. **La Comisión pide al Gobierno que envíe sus comentarios al respecto.**

Artículo 2 del Convenio. Procedimientos adecuados. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) había dejado de reunirse debido a que las centrales sindicales habían suspendido su participación en el mismo en mayo de 2017 como consecuencia de su desacuerdo en relación con la aprobación de normas sobre ceses colectivos e inspección de trabajo y la presentación ante el ejecutivo de una serie de proyectos de ley sobre arbitraje protestativo, sosteniendo que no se tomaron en cuentas las aportaciones presentadas por las centrales. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, entre 2018 y 2019, se celebraron consultas tripartitas en el seno del CNTPE en relación con la remuneración mínima y sus ajustes periódicos. De manera complementaria, se llevaron a cabo procesos de diálogo social amplios en relación con diversas materias, tales como el Plan Nacional de Competitividad y Productividad. Además, en 2019 se restablecieron mesas de trabajo sobre diversos temas laborales con cada una de las centrales sindicales que conforman el CNTPE. La Comisión toma nota, sin embargo, que las centrales sindicales sostienen en sus observaciones que, a pesar del acuerdo alcanzado en el seno del CNTPE de someter a diálogo tripartito el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, el mismo fue aprobado por el Gobierno el 28 de julio de 2019 sin consultar previamente a los interlocutores sociales. La Comisión toma nota igualmente de la indicación del Gobierno de que, entre 2020 y 2021, si bien no se celebraron sesiones del CNTPE debido a la pandemia de COVID-19, se celebraron diversas reuniones bilaterales y grupos de trabajo sobre temas sociolaborales en el contexto de la crisis. Ante ello, las centrales sindicales afirman que no se consultaron a los interlocutores sociales en relación con dichas medidas, las cuales además trasladaron los efectos de la crisis sanitaria a los trabajadores. Añaden que fueron únicamente convocadas a reuniones en las que tan solo se presentaban algunas de tales medidas y en las que se les otorgaban plazos de tiempo muy breves para formular sus aportes. Por último, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, el 13 de noviembre de 2021, se celebró la sesión de relanzamiento del CNTPE para el periodo 2021-2026, en la que participaron, entre otros representantes gubernamentales, el Presidente de la República, así como representantes de las centrales sindicales y gremios empresariales, y contó con la presencia de funcionarios de la OIT. El Gobierno informa de que, entre enero y mayo de 2022, se celebraron dos sesiones del CNTPE.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, las centrales sindicales denuncian que el diálogo social y su soporte institucional en el país, el CNTPE, se encuentran severamente debilitados. En particular, denuncian que las actividades del CNTPE no han sido continuas, ya que entre 2016 y 2021 tan solo se celebraron 8 sesiones ordinarias de las 72 sesiones ordinarias requeridas conforme a lo dispuesto en el Reglamento del CNTPE, que establece una reunión ordinaria mensual. Por otro lado, las centrales sindicales destacan que en la Ley núm. 29.381 de 2009, Ley de Organización y Funciones del MTPE, fueron eliminadas las referencias al CNTPE como instancia consultiva del MTPE. Sostienen que, si bien se encuentra vigente el Reglamento de organización y funciones del CNTPE (Decreto Supremo núm. 01-2005-TR), el CNTPE no cuenta actualmente con un soporte orgánico garantizado por una norma con rango de ley. Las centrales sindicales concluyen que es necesario la adopción de medidas urgentes que garanticen el libre ejercicio de los derechos sindicales con miras a garantizar un verdadero relanzamiento del CNTPE.

Por otro lado, la Comisión toma nota de que la CONFIEP sostiene que el Gobierno no cumple con los mecanismos y procedimientos de consultas tripartitas previas conforme a lo establecido en el Convenio. En primer lugar, la CONFIEP indica que entre las competencias del CNTPE se encuentra la de emitir opiniones sobre los proyectos de normas legales que tramita el Gobierno. A este respecto, la CONFIEP denuncia que el Gobierno aprobó, sin consultar previamente a los interlocutores sociales, una serie de normas que modifican la regulación de la terciarización de servicios y el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que efectúa cambios estructurales en la regulación sobre la libertad sindical, la negociación colectiva y el arbitraje. La CONFIEP señala también que, en virtud de la Resolución Ministerial núm. 232-2021-TR, se creó la Comisión Sectorial para elaborar la propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo, de naturaleza temporal y conformada únicamente por representantes del MTPE. La Comisión Sectorial estableció de manera expresa que posteriormente el anteproyecto debería ser sometido al CNTPE. No obstante, la CONFIEP denuncia que el anteproyecto no fue presentado ante el CNTPE y fue publicado en la sede digital del MTPE, otorgando el plazo de tan solo 20 días para el envío de comentarios generales en relación con una propuesta de casi 500 disposiciones. La CONFIEP informa de que, como consecuencia de tales hechos, el 25 de abril y el 28 de julio de 2022, envió a la OIT dos solicitudes de intervención urgente, suscritas por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) alegando graves incumplimientos del presente Convenio y solicitando el restablecimiento sin demora del diálogo social tripartito en el país. La CONFIEP informa de que, el 26 de julio de 2022, suspendió su participación en el CNTPE por la grave vulneración del diálogo social y la institucionalidad del CNTPE por parte del Gobierno. **A la luz de las preocupaciones expresadas tanto por las centrales sindicales como por la CONFIEP, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que las consultas tripartitas realizadas son efectivas y para que el CNTPE reanude sus actividades sin demora. Asimismo, pide al Gobierno que envíe información detallada y actualizada sobre dichas medidas. La Comisión expresa su firme esperanza en que las circunstancias que obstaculizan el funcionamiento del CNTPE se resuelvan rápidamente.**

Artículo 5. Consultas tripartitas efectivas. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de las observaciones de la CATP, en las que sostenía que el Gobierno envía en un plazo muy breve las memorias a las organizaciones de trabajadores para que realicen sus observaciones. En este sentido, la Comisión señaló que esperaba que el Gobierno tomara las medidas necesarias para establecer un plazo adecuado que permitiera a las organizaciones de empleadores y de trabajadores disponer de suficiente antelación para poder formar sus opiniones y hacer los comentarios que consideran oportunos con respecto a los proyectos compartidos por el Gobierno. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, durante el periodo cubierto por la memoria, se celebraron consultas tripartitas en relación con la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), que fue ratificado el 8 de junio de 2022. El Gobierno informa que, el 23 de junio de 2022, estaba prevista la celebración de un taller tripartito sobre el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, que contaría con el apoyo de especialistas de la OIT y del MTPE, y con la participación de actores vinculados. En lo que respecta a las consultas en relación con proyectos de memorias sobre convenios ratificados, el Gobierno indica que los

mismos fueron transmitidos a las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores con miras a que emitieran sus comentarios sobre las mismas. Por su parte, las centrales sindicales sostienen que los proyectos de memorias le fueron remitidos el 2 de agosto de 2022, lo que afectó a la posibilidad de presentar comentarios consistentes y documentados antes de la fecha límite para la presentación de memorias (31 de agosto). Asimismo, las centrales sindicales se refieren a los «Lineamientos de Asuntos Internacionales relativos a la Organización Internacional de Trabajo» del MTPE, que otorga un plazo de 20 días hábiles a las organizaciones de empleadores y trabajadores para que emitan su opinión sobre los proyectos de memorias. Las centrales sindicales subrayan que, dada la complejidad de algunos de los temas abarcados por las normas internacionales, los plazos otorgados deberían ser más amplios para facilitar la recopilación y procesamiento de información, y que debería haber una etapa de diálogo directo entre las partes, previa al envío de memorias. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información detallada y actualizada sobre la frecuencia, el contenido y los resultados de las consultas tripartitas celebradas sobre todas las cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo cubiertas por el Convenio. La Comisión pide también al Gobierno que indique la manera en que se tienen en cuenta las opiniones expresadas por las organizaciones representativas de trabajadores sobre el funcionamiento de los procedimientos de consulta eficaz previa requeridos por el Convenio, así como sobre la posibilidad de establecer procedimientos modificados que respondan a las preocupaciones expresadas por las centrales sindicales en sus observaciones.**

Portugal

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 1981)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Unión General de Trabajadores (UGT), transmitidas por el Gobierno en su memoria, que brindan información sobre cuestiones objeto de este comentario tratadas a continuación.

Artículo 5 del Convenio. Consultas tripartitas efectivas. La Comisión toma nota de la indicación en la memoria del Gobierno que ha efectuado consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores sobre cada una de las cuestiones enumeradas en el *artículo 5* del Convenio. La Comisión toma nota igualmente de la indicación del Gobierno que, en el marco de las 107.^a, 108.^a, 109.^a y 110.^a reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Gobierno celebró sesiones de información y debates técnicos con los interlocutores sociales, en aras de garantizar la articulación de la delegación gubernamental para la Conferencia. Asimismo, el Gobierno informa que un estudio sobre la factibilidad de la ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) está en curso. La Comisión toma nota de que Portugal ratificó el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) el 26 de noviembre de 2019 y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 el 23 de diciembre de 2020. Por otra parte, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la UGT reitera que, respecto de los convenios ratificados, las recomendaciones y los convenios no ratificados, los procedimientos de consultas son respetados de manera oportuna y adecuada. Sin embargo, considera que en lo que respecta al procedimiento para la ratificación de los convenios, este debería ser más sencillo y corto, y que la información sobre los fundamentos que sirven de base para la decisión de ratificar o no un determinado convenio debería ser más clara y conocida en tiempo y forma por los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a estas observaciones, en las que reitera que los estudios sobre la factibilidad de las ratificaciones de nuevos convenios son complejos, dado que implican la consulta de varios departamentos de la administración pública en función de las materias reguladas por los convenios en consideración. Además, indica que hay que evaluar a menudo la posibilidad de realizar modificaciones legislativas identificadas por el estudio como necesarias y que esta evaluación varía en función del contenido del convenio. El Gobierno reitera

que es frecuente que la administración pública carezca de los recursos humanos necesarios para poder realizar los estudios de factibilidad con rapidez. **La Comisión pide al Gobierno que siga comunicando informaciones detalladas y actualizadas sobre el contenido y los resultados de las consultas tripartitas celebradas sobre cada una de las cuestiones comprendidas en el artículo 5, 1), del Convenio. En particular, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información actualizada sobre las consultas realizadas sobre la posibilidad de ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).**

Uganda

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 1994)

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 2 y 5, 1), del Convenio. Consultas tripartitas efectivas. En sus observaciones de 2016, la Comisión reiteró su pedido de que el Gobierno proporcionara información sobre las consultas realizadas en el Consejo Nacional Tripartito y en otros órganos tripartitos sobre las cuestiones cubiertas por el artículo 5, 1), a)-e), del Convenio. En su memoria el Gobierno indica que ha establecido un grupo de trabajo nacional para el examen de la aplicación de los convenios y el examen de las memorias sobre las normas internacionales del trabajo a fin de abordar las cuestiones planteadas en informes anteriores de la Comisión. Añade que se celebraron consultas sobre las normas internacionales del trabajo cubiertas por el artículo 5, 1), del Convenio y sobre la aplicación del Programa de Trabajo Decente por País, los salarios mínimos y cuestiones relacionadas con los tribunales. **La Comisión pide de nuevo al Gobierno que transmita información concreta sobre el contenido y el resultado de las consultas tripartitas celebradas en el Consejo Nacional Tripartito así como en otros órganos tripartitos sobre todas las cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo que figuran en el artículo 5, 1), a)-e), del Convenio, y en particular sobre las respuestas a los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia (artículo 5, 1), a)); las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia al Parlamento (artículo 5, 1), b)); el reexamen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que aún no se haya dado efecto (artículo 5, 1), c)); y las memorias que hayan de comunicarse sobre la aplicación de los convenios ratificados (artículo 5, 1), d)).**

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 consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 1983)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS), recibidas el 11 de febrero de 2022, así como de aquellas transmitidas por el Gobierno en su memoria. Asimismo, toma nota de las observaciones la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, El Campo y la Pesca de Venezuela (CBST-CCP), recibidas el 22 de abril de 2022, y de aquellas transmitidas por el Gobierno. La Comisión toma nota igualmente de las observaciones de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV) y la Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente (CTASI), que fueron transmitidas por el Gobierno. La Comisión toma nota también de las observaciones de la Unión Nacional de Trabajadores del Estado y los Servicios Públicos (UNETE), recibidas el 5 de septiembre de 2022. **La Comisión pide al Gobierno que envíe su respuesta respecto a estas últimas.**

Seguimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta (queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT)

La Comisión toma nota de las discusiones en las 344.^a, 345.^a y 346.^a reuniones del Consejo de Administración (marzo, junio y octubre-noviembre de 2022) sobre la evolución relativa al foro de diálogo social para dar cumplimiento a las recomendaciones de la comisión de encuesta respecto del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, así como de las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración al respecto. La Comisión observa que el Consejo de Administración volverá a considerar en su 347.^a reunión (marzo de 2023) los progresos realizados por el Gobierno para asegurar el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta, y proseguirá con su examen de las posibles medidas para alcanzar ese objetivo.

Artículos 2, 5 y 6 del Convenio. Consultas tripartitas efectivas. La Comisión saluda las acciones llevadas a cabo por el Gobierno en el marco de los diversos espacios de diálogo establecidos con miras a dar cumplimiento al presente Convenio y reforzar el diálogo social en el país y alienta al Gobierno a proseguir con las mismas. En este sentido, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que continúa avanzando en la implementación de su política de diálogo nacional con todos los sectores productivos del país. El Gobierno afirma que el diálogo social amplio e inclusivo se viene fortaleciendo con miras a perfeccionar la aplicación de las normas internacionales del trabajo, de conformidad con lo establecido en el Convenio y las recomendaciones de los distintos órganos de control de la OIT. A este respecto, el Gobierno informa de la celebración, con la asistencia técnica de la OIT y la presencia virtual del Director General de la OIT, del foro de diálogo social, que fue inaugurado de manera virtual el 7 de marzo de 2022, y al que se le dio continuidad de manera presencial entre el 25 y el 29 de abril de 2022. En dicho evento participaron las organizaciones de trabajadores y empleadores del país: CBST-CCP, CTASI, CTV, CGT, UNETE, la Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA), FEDECAMARAS y la Federación de Artesanos, Micros, Pequeñas y Medianas Industrias y Empresas de Venezuela (FEDEINDUSTRIA). Durante el foro de diálogo social, se debatieron temas vinculados con los convenios objeto de la comisión de encuesta. El Gobierno informa de que el foro de diálogo social dio como resultado un plan de acción y su respectivo cronograma de actividades, que fueron suscritos por los representantes de los mandantes tripartitos presentes (a excepción de CODESA y UNETE que, si bien participaron activamente en el foro de diálogo social, se abstuvieron de suscribir el señalado plan de acción). El Gobierno indica que, con miras a implementar dicho plan de acción, se iniciaron reuniones de carácter bilateral con los diferentes interlocutores sociales entre el 11 y el 15 de julio de 2022 con la finalidad de continuar avanzando tanto en los compromisos asumidos de carácter general, como en aquellos particulares de cada una de las organizaciones sindicales y gremiales.

La Comisión toma nota también de la información proporcionada por el Gobierno en el marco del informe de situación sobre la evolución relativa al foro de diálogo social adoptado por el Consejo de Administración en su 346.^a reunión (octubre-noviembre 2022) relativa a la celebración en septiembre de 2022, con la asistencia técnica de la OIT, de una sesión de seguimiento del foro de diálogo social. En la segunda sesión presencial del foro de diálogo social participaron representantes de FEDECAMARAS, la CBST-CCP, FEDEINDUSTRIA, la CTASI, la CTV y la CGT. Los participantes acordaron actualizar el plan de acción adoptado en la primera sesión presencial del foro de diálogo social con miras a adoptar e implementar un cronograma consensuado sobre la consulta efectiva anual relativa a las normas internacionales del trabajo. En particular, se acordó: i) el desarrollo de programas de formación sobre las normas internacionales del trabajo (uno de ellos, priorizando los convenios para los cuales se solicita memoria); ii) la celebración de una reunión preparatoria para la Conferencia; iii) el envío por parte del Gobierno a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de los proyectos de memorias sobre los convenios ratificados, con suficiente antelación y agrupados por temas, y iv) la celebración de reuniones temáticas con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para la socialización de memorias. El Gobierno indica que se prevé que la celebración de la tercera sesión del foro de diálogo social se lleve a cabo entre el 6 al 10 de febrero de 2023.

En este contexto, la Comisión saluda las diversas acciones que el Gobierno indica haber asumido o llevado a cabo con miras a dar cumplimiento al Convenio y reforzar el diálogo social, incluidas aquellas implementadas en el marco del plan de acción y cronograma adoptado como resultado del foro de diálogo social:

- i) Se remitieron los proyectos de memorias sobre convenios ratificados correspondientes al periodo 2022 a los interlocutores sociales entre el 15 de julio y el 10 de agosto de 2022. Posteriormente, el 9 y 11 de agosto de 2022 se celebraron dos reuniones presenciales con los interlocutores sociales para dialogar sobre el contenido de los proyectos de memorias antes de la remisión del texto final a la OIT el 1.º de septiembre de 2022. Durante dichas consultas, se acordó que las organizaciones de trabajadores y empleadores, que así lo consideraran, remitirían al Despacho de Trabajo sus observaciones sobre dichos proyectos de memorias, para que fueran anexadas a las mismas.
- ii) En el marco de la primera reunión del foro de diálogo social, bajo el exhorto del Gobierno, se llevaron a cabo reuniones paralelas entre las organizaciones de empleadores y trabajadores con miras a alcanzar acuerdos para la conformación de la delegación nacional que asistió a la 110ª reunión de la Conferencia (27 de mayo al 11 de junio de 2022).
- iii) Se suscribieron minutas entre las principales comisiones de la Asamblea Nacional y el Despacho Ministerial en material laboral con la finalidad de propiciar espacios de diálogo social y de consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores sobre proyectos de leyes que tengan incidencia directa en el mundo del trabajo. El Gobierno indica que, a solicitud de los interlocutores sociales, se están realizando las coordinaciones necesarias para llevar a cabo consultas sobre diversos proyectos de leyes de modalidades especiales de condiciones de trabajo, que complementan o se derivan de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).
- iv) El 4 de julio de 2022, se celebró una reunión entre el Ministro del Poder Popular para la Industria y Producción Nacional y representantes de FEDECAMARAS y FEDEINDUSTRIA con el objetivo de revisar y articular diversas medidas para la producción nacional.
- v) El Gobierno indica que, el 23 de agosto de 2022, se hizo efectiva la incorporación de las organizaciones de empleadores FEDECAMARAS y FEDEINDUSTRIAS al Consejo Nacional de Economía Productiva, que tiene como objetivo la transformación estructural del país con miras a su reimpulso productivo.

La Comisión alienta al Gobierno a continuar con sus esfuerzos en este sentido.

Por otro lado, la Comisión toma nota de que la CBST-CCP destaca en sus observaciones las medidas dirigidas a reforzar el diálogo social a las que hace referencia el Gobierno en su memoria. Por su parte, FEDECAMARAS valora positivamente la aceptación de la asistencia técnica de la OIT por parte del Gobierno y la celebración del foro de diálogo social. No obstante, FEDECAMARAS sostiene que, si bien durante 2022 se ha producido una mejora en las relaciones con el Gobierno y se han celebrado reuniones entre las partes en un tono respetuoso y cordial, el diálogo social en el país presenta ciertas demoras y debilidades que requieren atención perentoria. A este respecto, FEDECAMARAS expresa su preocupación en relación con el hecho de que el Gobierno no haya aceptado formalmente las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2019 ni haya conformado un órgano estructurado de consulta tripartita, lo cual otorgaría mayor eficacia al proceso de diálogo. Añade que las reuniones celebradas no reúnen las formalidades recomendadas por la comisión de encuesta y los órganos de control de la OIT, tales como el establecimiento de una presidencia o secretaría independiente y de mecanismos de seguimiento sobre el cumplimiento de acuerdos, la adopción de un cronograma consensuado de reuniones, así como el levantamiento de minutas. La Comisión toma nota también de que la CTASI, la CTV y la FAPUV sostienen que las consultas tripartitas celebradas no son efectivas y que, si bien, las reuniones bilaterales que se han llevado a cabo entre el Gobierno y las organizaciones gremiales son de utilidad para fomentar el

diálogo social no son suficientes para dar pleno cumplimiento al Convenio. Por su parte, UNETE considera que continúan sin celebrarse consultas tripartitas efectivas en relación con los temas sobre normas internacionales del trabajo cubiertos por el Convenio. Al respecto, la Comisión toma nota de la información proporcionada por los interlocutores sociales en sus observaciones en relación con aquellos aspectos de las consultas tripartitas, requeridos por el Convenio y la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152), respecto a los que es necesario la adopción de medidas adicionales para asegurar su aplicación y garantizar que dichas consultas sean efectivas:

- i) En lo que respecta a las consultas tripartitas celebradas acerca de proyectos de memorias sobre convenios ratificados (*Artículo 5, párrafo 1, d*) del Convenio), la Comisión observa que, tanto las organizaciones de trabajadores la CTASI, la CTV y la FAPUV como FEDECAMARAS afirman que se ha producido una mejora en el proceso de consultas, ya que se remiten los proyectos de memoria a los interlocutores sociales para una posterior discusión tripartita de los mismos antes de su remisión a la OIT. No obstante, destacan que aún se requiere de una mayor anticipación en la remisión de proyectos de memoria y de un mayor número de reuniones posteriores para su revisión, dado el elevado número de memorias objeto de comentarios. Al respecto, la CTASI, la CTV y la FAPUV sostienen que los proyectos de memoria transmitidos por el Gobierno en 2022 no fueron recibidos con suficiente antelación, celebrándose en algunos casos reuniones con las organizaciones sindicales tan solo un día después del envío del proyecto de memoria. Por su parte, UNETE denuncia que no recibió los proyectos de memorias hasta el 31 de agosto de 2022, tan solo un día antes de su transmisión a la OIT. En este sentido, la Comisión observa que, en el marco del segundo foro de diálogo social, los mandantes tripartitos acordaron anticipar el inicio de los trabajos preparatorios para el envío de memorias del 2023 y remitir los proyectos de memorias al menos dos semanas antes de las reuniones de socialización con los interlocutores sociales. 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» ([Estudio General de 2000, Consulta Tripartita](#), párrafo 31).
- ii) En relación con la celebración de consultas tripartitas sobre la legislación laboral y socioeconómica (*párrafo 6* de la Recomendación núm. 152), FEDECAMARAS destaca que el mecanismo de consulta directa a las organizaciones de trabajadores y empleadores no se ha hecho efectivo. FEDECAMARAS afirma que los interlocutores sociales no han sido consultados en relación con la promulgación por la Asamblea Nacional de una serie de leyes (tales como la Ley Orgánica de las Zonas Económicas Especiales). Además, FEDECAMARAS y las organizaciones de trabajadores la CTASI, la CTV y la FAPUV afirman que no fueron consultadas en relación con la aprobación en primera discusión entre julio y agosto de 2022 de 10 proyectos de leyes sobre regímenes especiales de trabajo que desarrollan la LOTT (tales como el proyecto de Ley Especial para Trabajadores y Trabajadoras con Discapacidad). La Comisión observa que, según el señalado informe del Consejo de Administración de 2022, el 11 de octubre de 2022, se llevó a cabo la consulta pública con las organizaciones de empleadores y trabajadores sobre la Ley de las Trabajadoras y Trabajadores a Domicilio en la que participaron la CBST-CCP, la CTASI, la CTV, la CGT, FEDECAMARAS y FEDEINDUSTRIA.
- iii) La CTASI, la CTV y la FAPUV señalan que no han recibido respuesta por parte del Gobierno en relación con su solicitud de ratificación de los convenios núm. 151, 154, 189 y 190 (*Artículo 5, párrafo 1 (c)* del Convenio).

Al tiempo que toma debida nota de las acciones implementadas por el Gobierno con miras a reforzar el diálogo social y las consultas tripartitas, la Comisión se remite una vez más a las

recomendaciones de la comisión de encuesta y pide al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales y con la asistencia de la OIT, tome medidas adicionales para asegurar el adecuado funcionamiento de procedimientos de consulta tripartita efectiva, incluido el establecimiento de mecanismos para institucionalizar el diálogo social y las consultas tripartitas. La Comisión pide también al Gobierno que continúe proporcionando información actualizada sobre las medidas tomadas a este respecto para aplicar las disposiciones del Convenio plenamente, así como para tomar en cuenta las orientaciones que figuran en la Recomendación núm. 152, incluido en relación con las consultas realizadas, la naturaleza y forma de los procedimientos establecidos, las medidas dirigidas a fortalecer estos mecanismos y a capacitar a los constituyentes tripartitos, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, y las buenas prácticas y desafíos identificados.

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 144** (Afganistán, Angola, Barbados, Belice, Cabo Verde, Camerún, Congo, Dominica, Eslovenia, Gabón, Georgia, Grecia, Guatemala, Guinea, Guyana, Honduras, Hungría, Indonesia, Iraq, Islas Cook, Kazajstán, Kenya, Kirguistán, Letonia, Liberia, Lituania, Malta, Montenegro, Mozambique, Namibia, Nepal, Níger, Países Bajos, Países Bajos: Aruba, Países Bajos: Curazao, República Árabe Siria, República de Corea, República Democrática Popular Lao, Rumania, Rwanda, San Vicente y las Granadinas, Santo Tomé y Príncipe, Singapur, Tayikistán, Turkmenistán, Ucrania, Uzbekistán, Yemen).

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)

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 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 con 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 de los Estados Unidos) 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 comunique todo avance que se realice 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.

Bahrein

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1981)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU), recibidas el 31 de agosto de 2022.

Artículo 3,1) y 2) del Convenio. Actividades de la inspección del trabajo relativas a la aplicación de la legislación en relación con el empleo de trabajadores extranjeros. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la tarea de recibir las notificaciones de los empleadores sobre los trabajadores extranjeros que han abandonado su empleo se asigna a la Autoridad de Reglamentación del Mercado de Trabajo (LMRA), de conformidad con la Ley núm. 19 de Regulación del Mercado de Trabajo, de 2006. El Gobierno indica que el servicio de inspección del trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social no tiene atribuidas competencias ni responsabilidades con respecto a las notificaciones presentadas por los empleadores sobre los trabajadores expatriados que han abandonado su empleo, incurriendo en infracción de las condiciones del permiso de trabajo. A este respecto, el Gobierno se remite a la Decisión núm. 77 de 2008, que establece que un empleador está obligado a notificar a la LMRA en caso de que un trabajador extranjero deje su empleo, incurriendo en infracción de las condiciones del permiso de trabajo, a fin de que se pueda cancelar el permiso de trabajo concedido a dicho trabajador. El Gobierno indica que las notificaciones relativas a la salida del país de los trabajadores expatriados fueron registradas por el sistema de inspección del trabajo hasta 2014, pero que después de esa fecha se asignó esta tarea a la LMRA.

La Comisión toma nota asimismo de que, según el Gobierno, para proteger los derechos del trabajador en situación irregular, debe probarse la existencia de una relación de trabajo, lo que resulta gravoso para los trabajadores extranjeros. El Gobierno añade que los trabajadores tienen miedo de identificarse ante autoridades como los inspectores del trabajo. El Gobierno señala que los inspectores del trabajo no eximen a los empleadores de las responsabilidades que tienen con los trabajadores en su empleo, al exigirles que garanticen todos los derechos que la Ley reconoce a los trabajadores. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas específicas adoptadas por los inspectores del trabajo para supervisar y hacer cumplir los derechos de los trabajadores migrantes que se encuentran en situación irregular, incluido el suministro de información y asesoramiento, en particular cuando estos trabajadores son objeto de una orden de deportación o expulsión. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de casos en los que se ha reconocido a los trabajadores extranjeros en situación irregular los derechos que les corresponden, incluidos los salarios y las prestaciones adeudadas.**

Artículos 10, 11 y 16. Número suficiente de inspectores y eficacia del sistema de inspección del trabajo. La Comisión toma nota de que, según el informe anual de 2021, hay seis inspectores del trabajo para el sector del comercio y otros seis para el sector de la industria y la construcción, lo que arroja un total de 12 inspectores, frente a 45 inspectores en 2011. En sus observaciones, la GFBTU indica que el número total de inspectores es muy bajo en comparación con el número de establecimientos. En particular, la GFBTU señala que, en el país, solo hay diez inspectores para unas 80 000 empresas, una proporción que pone de manifiesto la necesidad urgente de aumentar el número de inspectores para garantizar una cobertura suficiente de todos los establecimientos. En cuanto a los medios materiales asignados a los inspectores del trabajo, el Gobierno indica que los inspectores disponen de oficinas administrativas equipadas con medios y dispositivos modernos de comunicación y otros equipos necesarios para el desempeño de sus funciones. La Comisión también toma nota de la indicación del Gobierno de que, para el desempeño de sus funciones, los inspectores del trabajo reciben viáticos de desplazamiento y una asignación para fines de comunicación. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que el número de inspectores del trabajo sea suficiente a fin de garantizar que los lugares de trabajo se inspeccionen con la frecuencia y el rigor necesarios para asegurar la aplicación**

efectiva de las disposiciones legales pertinentes. La Comisión pide al Gobierno que indique las razones de la disminución del número de inspectores y las medidas específicas adoptadas o previstas para la contratación de nuevos inspectores del trabajo.

Artículo 17. Cumplimiento efectivo de las sanciones por la violación de las disposiciones de la legislación del trabajo. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el artículo 15 de la orden ministerial núm. 29, de 2013, establece que las visitas de inspección deben repetirse en varias ocasiones antes de que se emita un informe de infracción. El Gobierno indica que, en caso de infracción, los inspectores del trabajo emiten primero una advertencia al empleador con un plazo de cumplimiento no superior a un mes a partir de la visita de inspección. Al vencimiento de dicho plazo, se lleva a cabo una inspección de seguimiento y, si no se registran avances, los inspectores del trabajo levantan un acta de infracción. El Gobierno señala que el bajo número de actas de infracción levantadas en comparación con el número de inspecciones efectuadas se debe a la labor de seguimiento de los inspectores y a las medidas correctivas adoptadas por los empleadores tras la advertencia.

A este respecto, la Comisión toma nota de la memoria del Gobierno de que los inspectores del trabajo realizaron 2 727 visitas de inspección en 2021, pero que solo se emitieron 74 informes de infracciones, y que el número de infracciones detectadas ha sido muy bajo en relación con el número de inspecciones durante varios años. La Comisión recuerda que, de conformidad con el *artículo 17, 2)* del Convenio, se deja a la discreción de los inspectores del trabajo la posibilidad de formular advertencias y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento, pero también que el *artículo 17, 1)*, prevé la posibilidad de entablar procedimientos judiciales sin previo aviso con respecto a las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velan los inspectores del trabajo. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de este artículo del Convenio. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el número y el tipo de infracciones detectadas y las medidas adoptadas por los inspectores del trabajo, incluidas las estadísticas sobre el número de advertencias y actas de infracción emitidas.**

Artículo 18. Prescripción de sanciones adecuadas por violaciones de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la Ley del Trabajo en el Sector Privado (Ley núm. 36/2012) establece sanciones por la vulneración de las disposiciones de la parte sexta de la Ley, relativa a los salarios. La Comisión toma nota de que esta Ley no contiene disposiciones sancionadoras en caso de incumplimiento de la parte séptima (horas de trabajo y periodos de descanso) o de la parte octava (vacaciones) de la Ley del Trabajo. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que la legislación o los reglamentos nacionales prevean sanciones adecuadas en relación con todas las violaciones de las disposiciones legales que pueden ser aplicadas por los inspectores del trabajo.**

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

Bangladesh

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1972)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Comisión de Sindicatos sobre las Normas Internacionales del Trabajo (Comisión TU-ILS), recibidas el 1.º de septiembre de 2022, en relación con las cuestiones que se abordan a continuación. Asimismo, la Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones presentadas por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en 2021.

La Comisión toma nota de que la queja presentada en 2019 en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, relativa al incumplimiento por el Gobierno de Bangladesh del Convenio, así como del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), se encuentra

pendiente ante el Consejo de Administración. El Consejo de Administración, en su 346.^a reunión (noviembre de 2022), al tiempo que tomó nota del informe presentado por el Gobierno el 9 de septiembre de 2022 sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta de medidas, por recomendación de su Mesa, decidió: i) solicitar al Gobierno de Bangladesh que le informe, en su 347.^a reunión (marzo de 2023), de los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta de medidas dirigidas a abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja presentada en virtud del artículo 26, y ii) aplazar hasta esa reunión la decisión de tomar nuevas medidas en relación con la queja.

La Comisión toma nota de la información adicional proporcionada por el Gobierno el 9 de septiembre de 2022 sobre los progresos realizados en cuanto a la aplicación de la hoja de ruta dirigida a abordar todas las cuestiones pendientes mencionadas en la queja presentada en virtud del artículo 26.

Reformas legislativas. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria sobre la creación, en marzo de 2022, de una Comisión Tripartita de Examen de la Legislación (TLRC) de 18 miembros, encabezada por el Secretario Agregado (Trabajo), para emprender la reforma de la legislación laboral. Asimismo, en julio de 2022 se formó un comité de trabajo aparte, de 12 miembros, dirigido por el Secretario Adjunto (Trabajo), para apoyar a la Comisión Tripartita de Examen de la Legislación. El Gobierno indica que se ha encomendado a estas dos nuevas Comisiones la tarea de identificar las áreas de la legislación vigente que deben modificarse para adecuarlas a las normas internacionales del trabajo. La Comisión también observa, a partir de la información adicional en relación con la aplicación de la primera área prioritaria de la hoja de ruta de medidas (reforma de la legislación laboral), que el Reglamento del Trabajo de Bangladesh (2015) se ha modificado y que se publicó en el Boletín Oficial el 1.º de septiembre de 2022. Con respecto a la modificación de la Ley del Trabajo de Bangladesh (2006) (en su versión enmendada en 2018) (BLA), la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que las modificaciones propuestas recibidas por las partes interesadas (Gobierno, organizaciones de empleadores y de trabajadores) se compilarán y enviarán a la TLRC antes del 30 de octubre de 2022. Una vez finalizada la labor de la TLRC, el Consejo Consultivo Tripartito Nacional (NTCC) podrá ocuparse de la cuestión de las enmiendas a la BLA. La Comisión toma nota también de la adopción del Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación (ZFE) en octubre 2022. La Comisión también toma nota de que la Comisión TU-ILS observa que se ha renovado recientemente la TLRC, pero que el proceso de reforma legislativa no está avanzando a la velocidad esperada. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información detallada sobre los progresos realizados en cuanto al proceso de reforma legislativa y sobre las medidas adoptadas para garantizar que dicho proceso tenga en cuenta las cuestiones pendientes relativas a la aplicación del Convenio suscitadas por la Comisión.**

Artículos 2, 4, 12 y 23 del Convenio. Inspección del trabajo en las ZFE y en las zonas económicas especiales (ZEE). La Comisión toma nota de que, en respuesta a su petición anterior, el Gobierno indica que, de conformidad con el preámbulo y los artículos 3, A), 4, d), 7, k), y 5 A), 2), de la Ley sobre la Autoridad de las Zonas Francas de Exportación de Bangladesh (BEPZA) (1980), la BEPZA es la única autoridad gubernamental apropiada para desarrollar, hacer funcionar, gestionar y vigilar las ZFE. El Gobierno indica que la BEPZA ha desempeñado satisfactoriamente sus funciones y responsabilidades de administración e inspección en las ZFE durante las últimas cuatro décadas. El Gobierno indica que, no obstante, ha adoptado medidas para garantizar el funcionamiento del Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos (DIFE) en las ZFE, a saber: i) las modalidades de inspección del DIFE en las ZFE se han incorporado al Reglamento del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación enmendado; ii) se elaboró una lista de control de las inspecciones en las ZFE, que se transmitió al DIFE el 1.º de diciembre de 2021; iii) el 16 de mayo de 2022 se celebró una reunión entre la BEPZA y el DIFE bajo la presidencia del Ministro de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios en relación con un mecanismo de inspección transparente y en el que se rindan cuentas, y iv) en agosto de 2022, el DIFE inspeccionó 25 fábricas en las ZFE y constató un buen nivel de cumplimiento general por parte de las fábricas inspeccionadas.

La Comisión también señala que la Comisión TU-ILS indica en sus observaciones que la elaboración de la lista de control de las inspecciones en las ZFE no ha tenido ninguna repercusión notable. La Comisión TU-ILS añade que, de conformidad con el artículo 168 de la Ley del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación, el DIFE solo está facultado para llevar a cabo inspecciones notificadas en las ZFE, previa aprobación del Presidente Ejecutivo de la BEPZA. Los sindicatos indican que la legislación debería modificarse para que el DIFE se encargue de las inspecciones en las ZFE y que, hasta entonces, la BEPZA tenga que presentar mensualmente al DIFE informes sobre la inspección de las fábricas situadas en las ZFE en materia de seguridad.

La Comisión nota con **preocupación** de que, según el artículo 289 del Reglamento del Trabajo en las ZFE de 2022, el presidente ejecutivo de la BEPZA sigue siendo la autoridad responsable de las inspecciones en las ZFE. Si bien la Comisión nota que, según el artículo 290, los inspectores del DIFE pueden inspeccionar cualquier industria de cualquier zona establecida dentro de su jurisdicción mediante una notificación al presidente ejecutivo, el Reglamento establece que la inspección se llevará a cabo de acuerdo con la lista de control preparada por la autoridad.

La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los inspectores del trabajo estén facultados para entrar libremente en los establecimientos de las ZFE y las ZEE sin ninguna restricción. La Comisión pide al Gobierno que indique si, en virtud del Reglamento de las ZFE de 2022, los inspectores del DIFE deben recibir la aprobación del presidente ejecutivo antes de la inspección de las ZFE, como se prevé en el artículo 168 de la Ley de la BEPZA. En caso de que dicha aprobación sea necesaria, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de solicitudes presentadas, el número de solicitudes aprobado, el tiempo transcurrido entre cada solicitud y la aprobación de las mismas, y las razones aducidas para cada denegación. Asimismo, solicita al Gobierno que proporcione una copia de la lista de control de las inspecciones en las ZFE y que indique su repercusión en dichas inspecciones, incluyendo si los inspectores de trabajo son libres de llevar a cabo cualquier examen, prueba o investigación que consideren necesaria para asegurarse de que se cumplen estrictamente las disposiciones legales. Además, la Comisión pide al Gobierno que indique los progresos realizados, en el contexto de la reforma de la legislación laboral mencionada anteriormente, en cuanto a la modificación del artículo 168 de la Ley del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación. Habida cuenta de la información sobre el número de inspecciones de fábricas realizadas por el DIFE en las ZFE, la Comisión pide al Gobierno que proporcione más datos sobre el número de inspecciones del trabajo realizadas en estas zonas y en las ZEE que están en funcionamiento, desglosados en inspecciones realizadas por el DIFE e inspecciones que dependen de la BEPZA, y especificando si las inspecciones se notificaron o no, si se realizaron a raíz de una queja o un accidente, y el número y la naturaleza de todas las infracciones detectadas y las medidas adoptadas al respecto.

Artículos 5, b), y 15, a). *Cooperación con los empleadores y los trabajadores. Imparcialidad de los inspectores del trabajo.* La Comisión toma nota de que la Comisión TU-ILS se refiere en su observación a alegatos de corrupción y presión indebida sobre los inspectores del DIFE en el desempeño de sus funciones. Los sindicatos indican que los inspectores del trabajo están influenciados políticamente o inducidos por diversas razones a pasar por alto cuestiones de seguridad y de cumplimiento de la ley. Los sindicatos hacen referencia en particular al incendio que se produjo en 2021 en la fábrica alimentaria Hashem Foods, en el que fallecieron varios trabajadores. Según la Comisión TU-ILS, en una inspección realizada dos semanas antes del incidente se había considerado que la fábrica cumplía las normas de seguridad. Sin embargo, los sindicatos afirman que en una investigación realizada después del incidente se detectó la ausencia de medidas de seguridad contra incendios. Estos consideran que hay una falta de responsabilidad en el sistema de inspección y que no se aplican sanciones ni medidas de ámbito departamental a los inspectores del trabajo cuando no cumplen con sus obligaciones. Los sindicatos también indican que, aunque las inspecciones deberían realizarse sin previa notificación según la Ley, hay ocasiones en que se establece una relación informal entre la dirección de la fábrica y los inspectores, a raíz de la cual el establecimiento recibe una notificación previa de la inspección. La Comisión TU-ILS

también indica que la participación de los trabajadores en el proceso de inspección es limitada, y apunta que la calidad de las inspecciones debería garantizarse mediante mecanismos tripartitos de rendición de cuentas establecidos a nivel central, territorial y empresarial. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios con respecto a estas observaciones de los sindicatos.**

Artículo 6. Situación jurídica y condiciones de servicio de los inspectores del trabajo. La Comisión toma nota de que, en respuesta a su comentario anterior, el Gobierno proporciona la estructura de la plantilla actual del DIFE indicando el número de puestos cubiertos y vacantes en cada grado. La Comisión observa que el Gobierno señala que los inspectores entran normalmente en servicio en el grado 10 como inspector del trabajo y en el grado 9 como inspector general adjunto y que, si su rendimiento es satisfactorio, pueden ascender a un nivel superior. En cuanto a las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo, la Comisión toma nota de que el Gobierno explica que se nombra a los inspectores del trabajo para puestos permanentes, y que la remuneración y la duración del empleo son similares a las de los recaudadores de impuestos y los policías. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre la estructura de la plantilla del DIFE, incluido el número de funcionarios nombrados en cada grado. Al tiempo que toma nota de la falta de información sobre este aspecto, la Comisión pide al Gobierno que indique el número y el grado de los inspectores del trabajo que se hayan ido del DIFE. La Comisión reitera su solicitud de información detallada en la que se compare la remuneración y la duración del empleo de los inspectores del trabajo con la de los recaudadores de impuestos y los policías.**

Artículos 5, 7, 10, 11 y 16. Recursos humanos y materiales de la inspección del trabajo. Frecuencia y esmero con los que se realizan las inspecciones del trabajo. Cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Comisión toma nota de que, en respuesta a su comentario anterior sobre la dotación de personal del DIFE, el Gobierno indica que, a 30 de junio de 2022, de los 575 puestos aprobados, 366 estaban cubiertos (frente a 313 en 2020), mientras que 209 seguían vacantes. Asimismo, el Gobierno indica que están en curso las comprobaciones policiales y los reconocimientos médicos de otros 54 funcionarios recién contratados y que se va a presentar una solicitud al Ministerio de Trabajo y Empleo para contratar a otros 46 inspectores. La Comisión toma nota que el Gobierno señala que, en 2022, el Ministerio de Trabajo y Empleo emitió la orden definitiva para la creación de otros 136 puestos de inspector del trabajo y para la creación de ocho oficinas locales nuevas. En cuanto a los ascensos, el Gobierno especifica que se ascendió a 11 funcionarios del DIFE al puesto de inspector general del trabajo y que se están definiendo las graduaciones para los puestos de subinspector general y de inspector general adjunto. Por último, el Gobierno indica que se envió al Ministerio de Administración Pública un nuevo organigrama con 1 791 puestos (actualmente hay 993 puestos), de los cuales 942 son para inspectores, que este está examinando actualmente con vistas a aprobarlo. La Comisión observa que, según la Comisión TU-ILS, faltan inspectores para cubrir todas las fábricas del país. En lo que respecta al número de visitas de inspección, la Comisión toma nota de la información del Gobierno sobre el número de inspecciones realizadas por el DIFE en los primeros siete meses de 2022, desglosada por sector. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre los progresos realizados en materia de contratación y ascenso de inspectores, así como acerca de la aprobación del organigrama del DIFE. Asimismo, pide al Gobierno que siga aportando información sobre el número de inspecciones realizadas por el DIFE, desglosada por sector de actividad económica.**

En lo referente a los recursos materiales de que dispone el DIFE, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que los inspectores del trabajo tienen a su disposición cinco coches (antes solo tenían uno), tres *jeeps*, 27 microbuses y 292 ordenadores portátiles y 339 ordenadores de mesa. La Comisión observa que las 425 tabletas Android que se indicó que estaban a disposición de los inspectores del trabajo en la anterior memoria del Gobierno no figuran entre los recursos materiales con los que cuenta el DIFE. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre los recursos materiales del DIFE, indicando de qué equipos informáticos disponen los inspectores durante las visitas de inspección y cómo se distribuyen estos recursos materiales entre las diversas oficinas.**

Asimismo, la Comisión solicita al Gobierno que proporcione información sobre el presupuesto anual asignado al DIFE.

Artículos 12, 1), y 15, c). *Inspecciones sin previa notificación. Deber de confidencialidad en relación con las quejas.* La Comisión toma nota de que, en respuesta a su comentario anterior, el Gobierno señala que: i) de conformidad con la BLA de 2006 y el procedimiento estándar emitido sobre la base de la Ley, los inspectores están autorizados a realizar visitas con y sin previa notificación; ii) para casos especiales, como los relacionados con el trabajo infantil, las investigaciones derivadas de quejas, la posibilidad de que se oculten pruebas, etc., se realiza una visita sin previa notificación; iii) los inspectores prefieren realizar inspecciones sin previo aviso para comprobar si hay cuestiones que se tratan de ocultar, pero en los casos en que se requiera que se elabore un documento previamente, la visita se anunciaría, y iv) el inspector del trabajo tiene la facultad de decidir si realiza la visita con o sin previa notificación. El Gobierno también comunica el número de inspecciones con previo aviso (959) y sin previo aviso (4 855) realizadas en 2021-2022, registradas a través de la Aplicación de Gestión de la Inspección del Trabajo (LIMA). A este respecto, la Comisión observa que el número total de inspecciones para 2021-2022 registradas a través de la LIMA y fuera de línea (43 644) es considerablemente mayor que el total de inspecciones con y sin aviso previo para el mismo periodo. Además, la Comisión observa que, de acuerdo con el procedimiento estándar relativo a la inspección del trabajo, las inspecciones periódicas en general se notificarán previamente, a menos que eso obstaculice el desempeño de las funciones de los inspectores. El procedimiento estándar también determina que, un mínimo del 50 por ciento de las visitas periódicas, deben notificarse previamente, mientras que las inspecciones especiales (como las investigaciones realizadas a raíz de una queja o un accidente, entre otras) normalmente no se notifican, a menos que sea necesario anunciar la visita, por ejemplo, para garantizar la presencia de testigos. La Comisión recuerda una vez más la importancia de llevar a cabo un número suficiente de inspecciones sin notificación previa para velar por que, cuando se realicen inspecciones sin previo aviso en respuesta a una queja, no se revele la existencia de la queja.

En lo relativo a la confidencialidad de las quejas, la Comisión toma nota de la observación de la Comisión TU-ILS según la cual: i) la línea de atención telefónica ofrece la posibilidad de presentar una queja de forma anónima, pero no siempre funciona; ii) el DIFE no proporciona información sobre el carácter anónimo de las quejas y, por lo tanto, los trabajadores no saben que pueden presentar una queja sin temor a represalias; iii) actualmente, se requiere un documento de identidad para presentar una queja y el DIFE debería instalar buzones de quejas en las fábricas que se inspeccionan durante la visita (fuera del alcance del sistema de vigilancia por circuito cerrado de televisión), y iv) deberían prevverse sanciones en la Ley para los casos en que los funcionarios del DIFE divulgan información sobre una queja. La Comisión también toma nota de que el Gobierno indica que las modalidades para garantizar la confidencialidad están previstas en el procedimiento estándar correspondiente. Asimismo, la Comisión observa que, en la información adicional proporcionada por el Gobierno en lo concerniente a la aplicación de la tercera área prioritaria de la hoja de ruta de medidas (inspección del trabajo y cumplimiento de la Ley), el Gobierno afirma que: i) la línea de asistencia telefónica que se activó en junio de 2020 sigue funcionando y recibiendo quejas, que ahora se gestionan a través de una base de datos; ii) se imparte formación con regularidad a los funcionarios que atienden la línea de asistencia, y iii) la unidad de gestión de quejas, que se creó en el DIFE en diciembre de 2020, se reorganizó en enero de 2022 y está compuesta por ocho inspectores del trabajo encargados de supervisar las quejas que se reciben y atienden, contabilizar el número de quejas recibidas y resueltas, y organizar la formación de los inspectores.

La Comisión pide al Gobierno que aporte sus comentarios a las observaciones de los sindicatos. Por otra parte, la Comisión solicita al Gobierno que siga proporcionando información sobre el número de inspecciones con y sin notificación previa que realiza el DIFE y que indique el número de inspecciones realizadas a raíz de una queja, así como el resultado de todas esas inspecciones. En lo que respecta a la discrepancia observada entre el total de inspecciones con y sin previo aviso y el número total de visitas

para el mismo periodo, la Comisión pide al Gobierno que transmita información más detallada sobre los tipos de inspecciones realizadas, especificando si se notificaron previamente o no.

Artículos 17 y 18. Procedimientos judiciales. Sanciones efectivamente aplicadas y suficientemente disuasorias. La Comisión tomó nota anteriormente de que: i) la unidad jurídica del DIFE cuenta con un funcionario, y ii) el Gobierno tiene previsto ampliarla a nueve funcionarios. La Comisión observa que el Gobierno indica que en agosto de 2022 se aprobó un puesto adicional de funcionario jurista. El Gobierno también señala que, con el fin de mejorar los procedimientos para la aplicación de las disposiciones legales, en el ejercicio 2021-2022 se llevaron a cabo dos cursos de formación básica para 60 inspectores. En estos cursos se formó a inspectores del trabajo en lo relativo a las principales disposiciones de la BLA de 2006 y del Reglamento del Trabajo de Bangladesh (2015). En cuanto a las medidas introducidas o previstas para garantizar que las sanciones por infracción de la legislación laboral sean suficientemente disuasorias, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que hubo un aumento de las multas destinadas a la protección de las trabajadoras a las que se priva de prestaciones por maternidad y un aumento del monto de la indemnización en caso de fallecimiento o discapacidad de los trabajadores tras un accidente del trabajo. A este respecto, la Comisión señala que, en su observación, la Comisión TU-ILS añade que las sanciones deberían revisarse en consulta con los sindicatos. Además, según estos, en los casos de retrasos en el pago de los salarios, el actual interés del 25 por ciento por retraso en el pago es insuficiente y debería aumentarse para garantizar una disuasión eficaz. En lo concerniente a las infracciones, el Gobierno comunica las cifras de casos presentados y resueltos para el periodo 2021-2022, incluido el número de casos de trabajo infantil detectados. La Comisión también toma nota de que, en sus observaciones, los sindicatos señalan que la justicia laboral en Bangladesh es lenta y engorrosa, lo cual disuade a los trabajadores de presentar quejas. Finalmente, los sindicatos indican que es necesario reforzar el proceso de ejecución de las decisiones de los tribunales laborales y que tanto el Departamento de Trabajo como el DIFE deberían participar en la aplicación de las sentencias de los tribunales laborales. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre los progresos realizados en cuanto a la creación de una unidad jurídica plenamente operativa en el seno del DIFE. Al tiempo que toma nota de la observación de los sindicatos y de que el Gobierno comunica que los progresos en la materia son limitados, la Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para garantizar que las sanciones por infracción de la legislación laboral sean suficientemente disuasorias. Habida cuenta de la ausencia de información a este respecto, la Comisión solicita una vez más al Gobierno que indique el resultado concreto de los casos que se remiten a los tribunales laborales (como la imposición de multas, los montos recaudados de las multas impuestas e incluso las penas de prisión) y que especifique las disposiciones legales con las que están relacionados. Por último, la Comisión pide al Gobierno que siga transmita información actualizada sobre el número y la naturaleza de las violaciones detectadas.**

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].

Bulgaria

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1949)

Comentario anterior

Artículo 3, 1) y 2) del Convenio. Funciones adicionales asignadas a los inspectores del trabajo. La Comisión toma nota de que el informe sobre las actividades de la Agencia Ejecutiva de la Inspección General del Trabajo (GLIEA) en 2021 indica que se llevaron a cabo 288 inspecciones que tenían por objeto establecer el cumplimiento de los requisitos jurídicos para el empleo de extranjeros en el país. Indica asimismo que se detectaron 375 violaciones (66 en 2015, 123 en 2016, y 272 en 2017), 122 de ellas por proporcionar trabajo sin el permiso correspondiente o sin proceder al registro del empleo en la Agencia de Empleo; 105 por no notificar a la GLIEA la fecha de inicio de la relación de trabajo con un trabajador

extranjero; diez por contratar a extranjeros que residían ilegalmente en el país, y ocho por emplear a trabajadores extranjeros que no tenían el derecho de acceso al mercado de trabajo en la República de Bulgaria. El Gobierno toma nota de la creciente tendencia a que los extranjeros trabajen sin un permiso de trabajo y sin registrar su empleo en la Agencia de Empleo. El Gobierno indica que la estrecha cooperación entre la GLIEA y la Agencia de Empleo es una manera importante de limitar estas violaciones. El Gobierno añade que, por razones técnicas, no puede proporcionar datos sobre el número de sanciones penales impuestas por violaciones relacionadas con el empleo de trabajadores extranjeros en situación irregular, y por casos relativos a trabajadores migrantes en situación irregular que recibieron sus salarios con retraso. La Comisión recuerda que el control de la aplicación de las disposiciones relativas a los trabajadores extranjeros que se encuentran ilegalmente en el país no está comprendida dentro de las funciones principales de los inspectores del trabajo en virtud del *apartado 1 del artículo 3 del Convenio*. **Al tiempo que toma nota de la falta de información suficiente a este respecto y de la indicación del Gobierno relativa a la creciente tendencia a que los extranjeros trabajen sin un permiso de trabajo o sin registrar su empleo, la Comisión pide al Gobierno que indique si la GLIEA continúa realizando actividades de inspección conjuntas con las autoridades encargadas de la seguridad nacional. La Comisión pide asimismo al Gobierno que siga proporcionando información sobre el número de trabajadores extranjeros en situación irregular que han sido detectados por los inspectores del trabajo y que indique el papel que desempeñan los inspectores del trabajo al informar a los trabajadores migrantes sobre sus derechos laborales y al velar por que se respeten estos derechos, incluidos mejores datos sobre la recuperación de los créditos salariales y de seguridad social específicos de los trabajadores extranjeros que no tienen un permiso de residencia.**

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

China

Región Administrativa Especial de Macao

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (notificación: 1999)

Comentario anterior

Artículo 3, 1) y 2) del Convenio. Cooperación con la policía en la lucha contra el trabajo ilegal. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el personal de inspección de la Oficina de Asuntos Laborales (DSAL) seguía implicado en operaciones conjuntas con la policía para combatir el trabajo ilegal verificando los documentos de las personas empleadas o actuando como testigos oculares.

El Gobierno declara una vez más que la participación del personal de inspección en estas operaciones no interfiere con el cumplimiento de sus tareas para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores. Señala que cuando la DSAL recibe la queja de un trabajador alegando la violación de un derecho laboral y solicitando ayuda, incluso si el trabajador afectado no tiene un permiso de trabajo válido, la DSAL en todo caso, iniciará una investigación y solicitará al empleador el pago del salario o la compensación debida por la relación laboral de hecho. Si el empleador no paga el monto debido según lo solicitado, el caso será notificado al fiscal. También señala en su memoria que, desde 2014 a 2021, algunos casos han sido remitidos a la autoridad judicial en relación con trabajadores irregulares, a saber, dos casos relativos a salarios atrasados, uno sobre gastos médicos e indemnización por accidente del trabajo y dos relativos a compensación por muerte debida a un accidente del trabajo. El Gobierno también aclara que el delito de «empleo ilegal» cometido por el empleador según el artículo 16 de la Ley núm. 6/2004 sobre Entrada Ilegal, Permanencia Ilegal y Deportación es un delito y está administrado por la Policía de Seguridad del Gobierno de la Región Administrativa Especial. Por otro lado, el trabajo irregular es una infracción administrativa sancionable tanto para los empleadores como los trabajadores y regulada por la Ley núm. 21/2009 sobre el Empleo de los Trabajadores Extranjeros y el Reglamento Administrativo núm. 17/2004 sobre la Prohibición del Trabajo Irregular. La DSAL impone sanciones a los

infractores de conformidad con la Ley, de modo que no hay casos de transferencia de trabajadores irregulares a la autoridad judicial.

Sin embargo, la Comisión toma nota de que, de conformidad con los informes de inspección anuales de 2021, se realizaron 453 visitas de inspección relativas a la aplicación de la Ley núm. 21/2009 sobre el Empleo de Trabajadores Extranjeros y el Reglamento Administrativo núm. 17/2004 sobre la Prohibición del Trabajo Ilegal, además de 40 visitas de inspección conjuntas con otras autoridades. Se impusieron multas de 6 487 500 Pataca de Macao (aproximadamente 787 280 en dólares de los Estados Unidos) que implicaban a 320 empleadores, así como a 117 trabajadores sin permiso de trabajo, 103 no residentes realizando actividades lucrativas y 61 trabajadores migrantes efectuando trabajos fuera del ámbito permitido.

A este respecto, la Comisión recalcó una vez más que los trabajadores en una situación vulnerable no estarían dispuestos a cooperar con los servicios de inspección del trabajo o a informar sobre cualquier violación de los derechos laborales si temen consecuencias negativas, tales como ser multados, perder su trabajo o ser expulsados del país. **La Comisión una vez más insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que cualquier otra función que se le pueda encomendar a los inspectores del trabajo no deberá interferir con el desempeño eficaz de sus tareas principales, que es asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores durante el desempeño de su trabajo. La Comisión también pide al Gobierno que continúe proporcionando información estadística sobre las visitas de inspección realizadas relativas a la aplicación de la Ley núm. 21/2009 sobre el Empleo de Trabajadores Extranjeros y el Reglamento Administrativo núm. 17/2004 sobre la Prohibición del Trabajo Ilegal, así como el número de trabajadores sometido a cualquier tipo de sanción y la cuantía de las multas impuestas. También pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación de los derechos pendientes de los trabajadores migrantes indocumentados (incluidos los salarios pendientes y otros beneficios que deriven de su relación laboral).**

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

Chipre

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1960)

[Comentario anterior](#)

Artículo 3, 2). Funciones adicionales de la inspección del trabajo encomendadas a los inspectores del trabajo. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que el Departamento de Relaciones Laborales (DLR) no es la autoridad competente para la aplicación de la legislación en materia de inmigración, pero que coopera, dentro de sus competencias, con la Policía de Chipre, cuando se ocupa de estos casos. A este respecto, el Gobierno reitera que el DLR y la Inspección de Trabajo Centralizada (CLI) reunieron información detallada sobre el número de trabajadores migrantes objeto de visitas de inspección en 2015, 2016 y 2017, incluido el número de «empleados extranjeros no registrados» y el número de «empleados extranjeros ilegales» detectados. La Comisión observa, sin embargo, que estas estadísticas no se reflejan en los informes de la inspección del trabajo. El Gobierno también indica que existe una clara separación entre las funciones de la policía y las de los inspectores de trabajo. Durante una inspección, los inspectores informan a los empleados sobre sus derechos e investigan cualquier posible violación de la Ley, independientemente de la situación jurídica del trabajador y de la presencia policial en la inspección. El Gobierno indica que la policía y otras autoridades son informadas en caso de empleo ilegal. La Comisión recuerda una vez más que, de conformidad con el artículo 3 del Convenio, las funciones del sistema de inspección del trabajo consisten en garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores mientras realizan su labor, y que ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales. En su [Estudio General de 2006 sobre la inspección del trabajo](#), párrafo 78, la Comisión indicó que toda función de control

de la legalidad del empleo debe tener por corolario el restablecimiento de los derechos que la legislación garantiza a todos los trabajadores interesados para ser compatible con el objetivo de la inspección del trabajo, que es proteger los derechos e intereses de todos los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte medidas para garantizar que las funciones asignadas a los inspectores del trabajo no interfieran con su objetivo principal, que es el de garantizar la protección de los trabajadores mientras realizan su trabajo (según lo previsto en el artículo 3, 1)), incluyendo la adopción de nuevas medidas para separar a los inspectores del trabajo de las actividades policiales relacionadas con los trabajadores migrantes en situación irregular. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que comuniquen información sobre la proporción de tiempo y recursos de los inspectores de trabajo que se dedican a funciones relacionadas con el control de la regularidad del empleo de los trabajadores migrantes. Asimismo, pide al Gobierno que siga facilitando información sobre las medidas específicas adoptadas por la inspección para garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores migrantes que se encuentran en situación irregular. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de trabajadores migrantes en situación irregular a los que se les han concedido los derechos que les corresponden (número de casos en los que se ha pagado a los trabajadores extranjeros los salarios y las prestaciones pendientes) o en los que se ha regularizado su situación.**

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

Colombia

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1967)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 1976)

Comentarios anteriores sobre el Convenio núm. 81: [observación](#) y [solicitud directa](#)

Comentarios anteriores sobre el Convenio núm. 129: [observación](#) y [solicitud directa](#)

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 Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), recibidas el 1.º de septiembre de 2018, así como de las observaciones conjuntas de la CUT, la CTC y la Confederación General del Trabajo (CGT), comunicadas junto con las memorias del Gobierno, sobre la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129. Asimismo, la Comisión toma nota de las observaciones conjuntas de la Organización Internacional del Empleadores (OIE) y la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), recibidas el 31 de agosto de 2018, de las observaciones de la OIE, recibidas el 31 de agosto de 2022, y de las observaciones de la ANDI, comunicadas junto con las memorias del Gobierno, sobre la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129. Además, la Comisión toma nota de los comentarios del Gobierno, recibidos el 16 de noviembre de 2018, en relación con las observaciones de la CUT, la CTC, la OIE y la ANDI de 2018.

En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de los comentarios del Gobierno a las observaciones precedentes de la CTC, la CGT, la CUT, la OIE y la ANDI, recibidas en 2015, sobre la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129.

Artículos 3, 1), 9, 13, 14, 20 y 21 del Convenio núm. 81 y los artículos 6, 1), 11, 18, 19, 26 y 27 del Convenio núm. 129. Funciones de la inspección del trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST). Accidentes del trabajo y casos de enfermedad profesional. La Comisión toma nota de que, en sus memorias, el Gobierno indica que, mediante resoluciones núms. 3029 y 3233 de 2022, se han creado grupos internos de trabajo de inspección en riesgos laborales en diversas direcciones territoriales y oficinas especiales a fin de fortalecer la inspección de esta materia. La Comisión toma nota de que, según las resoluciones

mencionadas, cada grupo debe tener estar integrado por al menos cuatro servidores, incluyendo un coordinador quien debe contar con una licencia vigente para el diseño, administración y ejecución del sistema de gestión de la SST, así como la formación necesaria a este respecto. Asimismo, la Comisión toma nota de que cada grupo tiene, entre otras, la función de vigilar y controlar la aplicación de las normas sobre SST y la de ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normatividad sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores hasta tanto se supere la inobservancia. En relación con esta última función, la Comisión recuerda que el artículo 13, 2), b) del Convenio núm. 81 y el Artículo 18, 2), b) del Convenio núm. 129 facultan a los inspectores del trabajo a adoptar medidas de aplicación inmediata, que pueden consistir hasta en el cese del trabajo, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad, sin requerir que el peligro sea grave. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para enmendar las resoluciones núms. 3029 y 3233 de 2022 a fin de garantizar su conformidad con estas disposiciones de los Convenios.**

Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que describa la composición del grupo interno de trabajo de inspección en riesgos laborales, y precise si los inspectores que lo conforman realizan únicamente las funciones asignadas a dicho grupo.

La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación práctica de las resoluciones mencionadas. En particular, la Comisión le pide que proporcione información estadística sobre las medidas preventivas adoptadas por los inspectores: i) a fin de que se eliminen defectos en los lugares de trabajo (incluso en relación con el uso de materiales y sustancias peligrosas en la agricultura) que, según ellos, constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores (artículo 13, 1) del Convenio núm. 81 y artículo 18, 1) del Convenio núm. 129); ii) para ordenar o hacer ordenar que, dentro de un plazo determinado, se hagan las modificaciones que sean necesarias en la instalación, planta, locales, herramientas, equipo o maquinaria para asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad (artículo 13, 2), a), del Convenio núm. 81 y artículo 18, 2), a), del Convenio núm. 129), y iii) para ordenar o hacer ordenar medidas con aplicación inmediata, que pueden consistir hasta en el cese del trabajo, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores (artículo 13, 2), b) del Convenio núm. 81 y artículo 18, 2), b) del Convenio núm. 129).

Tomando nota de que la CGT se refiere, en sus observaciones, a la existencia de un alto grado de accidentalidad en el sector minero y de que los boletines trimestrales sobre inspección, vigilancia y control no contienen información pertinente, la Comisión pide al Gobierno que proporcione estadísticas anuales, desglosadas por sector, de los accidentes del trabajo y de sus causas, así como de las enfermedades profesionales y de sus causas.

Artículo 3, 2), del Convenio núm. 81 y artículo 6, 3) del Convenio núm. 129. *Funciones adicionales de los inspectores del trabajo.* La Comisión toma nota de que el Gobierno informa que a través de la resolución núm. 3445 de 2021 se reasignaron competencias a las direcciones territoriales, oficinas especiales e inspecciones del trabajo del Ministerio del Trabajo, tanto en materia de inspección como de conciliación y atención al ciudadano. El Gobierno también se refiere a la resolución núm. 1043 de 2022 que establece precisiones sobre las competencias relativas a la atención al ciudadano. La Comisión toma nota de que las resoluciones referidas prevén la conformación de grupos internos de trabajo diferentes para las actividades de inspección, conciliación y/o atención al ciudadano en algunas dependencias del Ministerio del Trabajo.

En cuanto a sus comentarios anteriores sobre los servicios de atención al ciudadano, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que estos servicios: i) se concentran en los antes mencionados grupos de atención al ciudadano de las direcciones territoriales y oficinas especiales; ii) buscan facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de

cumplir las disposiciones legales, y iii) también incluyen la expedición de autorizaciones, aprobaciones, certificados y la administración de los registros y depósitos previstos en la legislación pertinente.

En relación con sus comentarios anteriores sobre las funciones de conciliación, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que estas funciones: i) no afectan las actuaciones de los inspectores relacionadas con la gestión de la inspección, la vigilancia y el control de las normas laborales, y ii) pueden ser llevadas a cabo no solo por los inspectores sino también por los delegados regionales y seccionales de la Defensoría del Pueblo, los agentes del Ministerio Público en materia laboral (procuradores judiciales delegados ante la jurisdicción laboral) y, a falta de todos los anteriores, por los personeros y por los jueces civiles o promiscuos municipales, en virtud del artículo 28 la Ley núm. 640 de 2001.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CTC, la CUT y la CGT refieren: i) que los inspectores del trabajo desarrollan de manera insuficiente su función de asesoría laboral, y ii) que podrían estar ejerciendo su función de conciliación disminuyendo la dedicación a su función de prevención, investigación, sanción y asesoría. La Comisión toma nota de que el Gobierno considera incomprensible la posición de las organizaciones de trabajadores en relación con la primera cuestión y reconoce que estas han manifestado anteriormente su disconformidad con las funciones de atención al ciudadano encomendadas a los inspectores.

Finalmente, la Comisión toma nota de que, según las estadísticas contenidas en los boletines trimestrales sobre inspección, vigilancia y control, en 2021 la inspección del trabajo ha atendido un total de 17 080 conciliaciones y 96 764 consultas en el marco de los servicios de atención al ciudadano.

La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los inspectores del trabajo se ocupen principalmente de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, y, por tanto, que considere encomendar las funciones de conciliación y de atención al ciudadano (excepto aquellas orientadas a facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales) a otras dependencias autorizadas a este respecto. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre estas medidas.

Con referencia a las resoluciones núms. 3445 y 1043 adoptadas en 2021 y 2022, respectivamente, la Comisión pide al Gobierno que describa la composición de los grupos internos de inspección, conciliación y atención al ciudadano, indique el número exacto de inspectores del trabajo y otros funcionarios que integran estos grupos, y precise si los inspectores que los integran realizan únicamente las funciones asignadas al grupo al que se encuentran adscritos. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre el tiempo y los recursos dedicados por los inspectores a los servicios de atención al ciudadano y los dedicados a las actividades de conciliación, así como sobre la suma total de tales tiempos y recursos como un porcentaje del tiempo y de los recursos que los inspectores dedican al cumplimiento de sus funciones principales previstas en el artículo 3, 1) del Convenio núm. 81 y el artículo 6, 1) del Convenio núm. 129.

Artículos 10 y 16 del Convenio núm. 81 y artículos 14 y 21 del Convenio núm. 129. Número de inspectores del trabajo. *Frecuencia de las inspecciones.* En relación con sus comentarios anteriores sobre la cobertura de los puestos de inspectores del trabajo vacantes y la asignación de inspectores en regiones distintas a la capital, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que: i) en 2016 se realizó un concurso de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes en el sistema general de la carrera administrativa, incluyendo puestos de inspectores del trabajo; ii) existían 904 cargos de inspectores en 2018 y se crearon 355 nuevos cargos en 2021, y iii) existían 866 inspectores activos en 2018 y 816 en 2021, especificando su distribución geográfica a nivel nacional (117 inspectores pertenecen a la dirección territorial de Bogotá D.C. y el resto a otras direcciones y oficinas especiales). La Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona información actualizada sobre el número de puestos de inspectores existentes ni sobre cuántos de estos continúan vacantes.

Por otro lado, en respuesta a sus comentarios anteriores sobre el número de visitas de inspección, incluyendo sobre su disminución en años anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que: i) entre 2011 y 2014, el número total de visitas se redujo debido tanto a que las actividades de la inspección del trabajo se focalizaron en los sectores críticos de la economía (concretamente, en los sectores minero, portuario, floricultor, palmicultor y azucarero) y en detectar situaciones de uso indebido de la intermediación laboral, como a que la legislación sobre procedimiento administrativo que regula dichas actividades contempla desde 2012 formalidades adicionales y requiere por tanto un mayor tiempo para su desarrollo, y ii) el número de visitas de inspección fue de 7 289 en 2015, 6 351 en 2016, 5 445 en 2017 y 762 en el primer trimestre de 2018. La Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona información sobre el número de visitas efectuadas con posterioridad a esta última fecha ni tampoco indica el número de visitas que tuvieron lugar en empresas agrícolas.

Asimismo, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CTC, la CUT y la GCT consideran que el número de inspectores del trabajo es insuficiente y además indican que los 355 nuevos cargos de inspectores del trabajo se encuentran actualmente vacantes. La Comisión toma nota de que, a este respecto, el Gobierno indica que el número de inspectores ha venido incrementándose de manera gradual en los últimos años, lo que ha conllevado a su mayor presencia en el territorio nacional, y que, si bien el número de cargos debe ser revisado contantemente, todo ajuste debe realizarse siguiendo las consideraciones técnicas y presupuestales correspondientes.

La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias a fin de asegurar que el número de inspectores del trabajo sea suficiente para garantizar que los establecimientos sean inspeccionados con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes.

La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información actualizada sobre: i) el número de puestos de inspectores del trabajo, especificando cuántos se encuentran ocupados por inspectores en actividad y su distribución geográfica, así como toda medida adoptada o prevista para cubrir los puestos vacantes, y ii) el número de visitas de inspección que se realizan cada año, desglosada por sectores.

Artículos 11, 1), b) y 2), y 15, a) del Convenio núm. 81 y artículos 15, 1), b) y 2), y 20, a) del Convenio núm. 129. *Medios de transporte. Principio de independencia e imparcialidad de los inspectores del trabajo.* En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que: i) la Corte Constitucional ha declarado inadmisibles una demanda de inconstitucionalidad iniciada en 2015 por el Ministerio del Trabajo en contra del parágrafo 2 del artículo 3 de la Ley núm. 1610 de 2013, que permite que los inspectores del trabajo pidan ayuda logística al empleador o al trabajador, cuando las condiciones del terreno así lo requieran, para acceder a los lugares de trabajo susceptibles de inspección; ii) el Ministerio del Trabajo ha impartido instrucciones a los inspectores a fin de que eviten aplicar la referida disposición hasta que esta materia se haya regulado concretamente; iii) los inspectores se trasladan en unidades móviles facilitadas por el Ministerio del Trabajo para prestar sus servicios en zonas rurales, y iv) a los inspectores del trabajo se les reconoce la totalidad del transporte y el reembolso de los gastos de transporte que hayan sufragado en virtud de la circular núm. 12 de 2018, que reorganizó la distribución del presupuesto de las direcciones territoriales con el fin de garantizar que los inspectores cuenten con los recursos económicos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CTC, la CUT y la CGT: i) indican que los inspectores del trabajo no cuentan con independencia en cuanto al transporte, pues los recursos necesarios pueden ser suministrados por los sindicatos o los empleadores; ii) señalan que debido a que Colombia cuenta con zonas rurales de difícil acceso y un panorama de guerra en muchas de estas, las visitas de los inspectores resultan difíciles cuando no cuentan con vehículos de manera constante ni con medidas de seguridad, y iii) consideran que el Gobierno debería proporcionar información sobre, entre otros recursos, los vehículos a disposición de los inspectores a fin de analizar si son suficientes. Además, la Comisión toma nota de que en el marco de la Política pública de prevención, inspección, vigilancia y control del trabajo

2020-2030, se prevé que en cada región se procurará un estudio de transporte que permita establecer los costos mínimos asociados al desarrollo de las funciones de la inspección del trabajo, incluyendo las visitas de inspección, de manera que se pueda optimizar la asignación de presupuesto.

La Comisión insta al Gobierno a que, con fines de certeza jurídica, considere la enmienda del párrafo 2 del artículo 3 de la Ley núm. 1610 de 2013, a fin de excluir la posibilidad de que los inspectores del trabajo soliciten la asistencia logística de los empleadores o trabajadores para acceder a los lugares de trabajo susceptibles de inspección. La Comisión también pide al Gobierno que indique si, en la práctica, los inspectores vienen efectivamente inaplicando la disposición referida, y que proporcione información sobre el porcentaje de las visitas de inspección que fueron efectuadas haciendo uso de facilidades de transporte proporcionadas por los empleadores o los trabajadores. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todo estudio realizado en relación con el transporte de los inspectores, sus resultados, así como las acciones adoptas o previstas al respecto. La Comisión también le pide que proporcione información sobre toda medida adoptada o prevista a fin de garantizar la seguridad de los inspectores del trabajo que desempeñen funciones en regiones donde puedan existir problemas de orden público.

Finalmente, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados en la compra de vehículos para los servicios de inspección del trabajo y que describa la disponibilidad de medios de transporte en los diferentes servicios territoriales de inspección del trabajo.

Artículos 17 y 18 del Convenio núm. 81 y artículos 22 y 24 del Convenio núm. 129. Sanciones adecuadas y efectivamente aplicadas. Facultad de advertir o aconsejar. 1. Multas impuestas y recaudadas. En relación con sus comentarios anteriores sobre la entidad a cargo del cobro de las multas, la Comisión toma nota de que, según la información proporcionada por el Gobierno, las multas impuestas por la inspección del trabajo antes del 1.º de enero de 2020 continúan siendo recaudadas por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) e incorporadas a su presupuesto, y que las multas impuestas a partir de dicha fecha, son recaudadas por el grupo de cobro coactivo de la oficina asesora jurídica del Ministerio del Trabajo y destinadas al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT), que fue creado en 2019, en virtud del artículo 201 de la Ley núm. 1955 de 2019 (que aprobó el Plan nacional de desarrollo 2018-2022), como una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica y adscrita al referido Ministerio. Los recursos del FIVICOT se destinarán a fortalecer las funciones de inspección, vigilancia y control del trabajo y la seguridad social.

En relación con sus comentarios anteriores sobre los progresos en el cobro efectivo de las multas impuestas, la Comisión toma nota de que el Gobierno informa las acciones desarrolladas entre 2015 y 2018 para mejorar el recaudo de las multas destinadas al SENA, incluyendo el uso de medidas cautelares en los procedimientos de cobro, la remisión de informes mensuales del SENA al Ministerio del Trabajo sobre la gestión del recaudo de multas a nivel nacional y el inicio de un proceso de interconexión entre el Sistema de Información de Inspección, Vigilancia y Control (SISINFO) del Ministerio del Trabajo y del Sistema de Información, Recaudo, Cartera y Cobro (SIREC) del SENA que permitirá que las sanciones que queden ejecutoriadas sean remitidas de manera inmediata al SENA.

En sus observaciones, la CTC y la CUT indican que las sanciones no ejecutoriadas son reiteradamente de mayor cuantía en comparación con las sanciones ejecutoriadas, que existen demoras en la resolución de los procedimientos administrativos sancionatorios, que el Ministerio del Trabajo envía con atraso injustificado al SENA las resoluciones expedidas en dichos procedimientos y que la efectividad del recaudo de multas por el SENA es baja. El Gobierno indica a este respecto que: i) las sanciones no ejecutoriadas aún no son exigibles a los sancionados que han interpuesto recursos contra las mismas, pero que serán cobradas una vez que estos se resuelvan y las sanciones queden firmes; ii) a fin de que se cumplan los términos de resolución de los procedimientos a cargo de la inspección del trabajo, se han definido estos procesos de manera clara, se ha adoptado en 2018 un manual de funciones y competencias de los

inspectores, y se les ha capacitado en relación con el cumplimiento de los términos procesales, y iii) la efectividad del recaudo de multas por el SENA se ha incrementado de 32 por ciento en 2013 y 56 por ciento en 2015 a un 77 por ciento en 2017.

En relación con sus comentarios anteriores sobre las estadísticas relativas a las infracciones detectadas, las sanciones impuestas y su cobro, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno para el periodo 2018-2021 en relación con: i) el número de investigaciones administrativas iniciadas por la inspección del trabajo (3 056 en 2018, 2 584 en 2019, 1 376 en 2020 y 2 006 en 2021); ii) el número de sanciones (ejecutoriadas y no ejecutoriadas) impuestas en todos los sectores de la economía (3 334 en 2018, 3 341 en 2019, 1 639 en el 2020 y 3 432 en 2021), incluido en el sector agrícola (94 en 2018, 107 en 2019, 49 en 2020 y 135 en 2021), presentado información desagregada para las industrias de caña de azúcar, palma y flores; iii) el valor total de dichas multas (124 458 958 537 pesos colombianos en 2018 y 67 071 024 937 pesos colombianos en 2021), incluso en el sector agrícola (5 305 600 134 pesos colombianos en 2018 y 2 210 211 035 pesos colombianos en 2021), presentando también información desagregada para las industrias antes referidas, y iv) la cuantía de las multas efectivamente cobradas (15 157 812 093 de pesos colombianos en 2018 —recaudados por el SENA— y un total de 6 561 296 813 de pesos colombianos en 2021 —recaudados por el SENA— y a favor de FIVICOT). La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha proporcionado las estadísticas solicitadas sobre el número de infracciones que dieron origen a todas las sanciones impuestas ni sobre su naturaleza.

Asimismo, sobre la base de la información precedente, la Comisión toma nota de que en el periodo 2018-2021, si bien el número total de sanciones incrementó en 2021 (luego de disminuir aproximadamente un 50 por ciento entre 2018 y 2020), tanto el número de investigaciones administrativas iniciadas disminuyó aproximadamente un 34 por ciento, la cuantía de las multas impuestas disminuyó aproximadamente un 45 por ciento, el monto de las multas recaudadas disminuyó aproximadamente un 55 por ciento; y la proporción entre las multas recaudadas y las multas impuestas fue aproximadamente de 12 por ciento en 2018 y de 10 por ciento en 2021. A este respecto, la Comisión observa que en la tercera parte del informe «OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2022» se indica que la disminución del número de procedimientos sancionatorios y la consecuente reducción del número de sanciones impuestas por la inspección del trabajo son resultado de su cambio de enfoque de visitas reactivas a visitas principalmente preventivas, las cuales actualmente representan aproximadamente el 80 por ciento de todas las inspecciones. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre las razones que han motivado que se venga registrando una disminución en el número de investigaciones administrativas iniciadas y en el número y la cuantía de las sanciones impuestas, así como información sobre la baja proporción de las multas recaudadas en relación con las multas impuestas.**

La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información actualizada sobre el número y la naturaleza de las infracciones detectadas, así como de las sanciones impuestas y las materias concernidas, incluyendo los importes de las multas aplicadas y recaudadas, desglosada por sectores. Asimismo, la Comisión le pide que continúe proporcionando información sobre las acciones adoptadas a fin de mejorar el cobro efectivo de las multas, tanto en el marco del SENA como del FIVICOT, incluyendo información sobre el estado del proceso de interconexión del SISINFO y del SIREC y su impacto en el recaudo de las multas.

2. *Facultad de advertir o aconsejar de los inspectores del trabajo.* La Comisión toma nota de que el Gobierno informa que se adoptó la resolución núm. 772 de 2021, por la cual se establece el lineamiento para el ejercicio de la función preventiva en la modalidad de aviso previo, con el objetivo de fortalecer el desarrollo de esta función asignada a los inspectores del trabajo en virtud del artículo 3, 1) de la Ley núm. 1610 de 2013. La Comisión toma nota de que, según las informaciones transmitidas por el Gobierno, la función preventiva referida: i) supone que los inspectores realicen un mayor trabajo de información y sensibilización en relación con los trabajadores y los empleadores; ii) faculta a los inspectores a adoptar medidas que garanticen el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y eviten posibles

conflictos entre estos y los empleadores, como, por ejemplo, la promoción y aprobación de un plan de cumplimiento y mejora con acciones correctivas y preventivas acordadas entre el empleador y los trabajadores; iii) es cumplida por los inspectores de oficio o ante un reclamo sobre una presunta vulneración de derechos de los trabajadores y antes de llevar a cabo averiguaciones preliminares o iniciar procedimientos administrativos sancionatorios, pero sin que sea una etapa previa a estos; iv) no busca determinar la comisión de una infracción (lo que es viable solo en el marco del procedimiento administrativo sancionatorio), razón por la cual el trabajador y el empleador concernidos no tienen la calidad de partes, y v) su ejercicio culmina con el traslado del caso a la entidad competente, su archivo por desistimiento expreso de los querellantes o el inicio de una averiguación preliminar o de un procedimiento administrativo sancionatorio cuando los inspectores consideren que los hechos objeto de la actuación administrativa no se han superado y constituyen una violación de las normas laborales. El Gobierno precisa que el ejercicio de la función preventiva en las condiciones anteriores busca brindar una respuesta ágil y oportuna a los reclamos sobre derechos laborales, así como racionalizar el uso de los recursos evitando iniciar precipitadamente averiguaciones preliminares o procedimientos administrativos sancionatorios.

En sus observaciones, si bien la CTC, la CUT y la CGT expresan su deseo de que prime la pedagogía y la prevención en las actividades de la inspección del trabajo, también se refieren a la falta de información de parte del Gobierno sobre el número de actuaciones preventivas llevadas a cabo, así como su impacto en la reducción de las violaciones de los derechos laborales o en la promoción de estos. A este respecto, la Comisión toma nota de que el artículo 11 de la resolución núm. 772 prevé que las acciones desarrolladas en ejercicio de la función preventiva deben ser registradas en una plataforma tecnológica a fin de facilitar su seguimiento y control.

En relación con la facultad de advertir o aconsejar de los inspectores del trabajo, la Comisión considera oportuno recordar que la libertad de decisión prevista a este respecto en el artículo 17, 2) del Convenio núm. 81 y el artículo 22, 2) del Convenio núm. 129 supone para el personal de inspección una facultad de distinguir entre la infracción intencional grave o repetida, la negligencia culposa o la mala voluntad flagrante, que deben ser sancionadas, y la infracción involuntaria o leve, que puede ser objeto de una simple advertencia. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación práctica de la facultad preventiva de la inspección del trabajo prevista en la resolución núm. 772 de 2021, especificando en qué casos los inspectores del trabajo pueden efectuar estas actuaciones y el número de actuaciones llevadas a cabo (como un porcentaje del total de las actuaciones de inspección). Asimismo, la Comisión le pide indicar las medidas adoptadas para el seguimiento y control de estas actuaciones preventivas, así como sus resultados.**

3. Suspensión o término de los procedimientos administrativos sancionatorios. La Comisión toma nota de que del artículo 200 de la Ley núm. 1955 de 2019 faculta al Ministerio del Trabajo a suspender o terminar un procedimiento administrativo sancionatorio por violación de normas laborales, diferentes a las relativas a la formalización laboral, mediante un acuerdo con los empleadores investigados, siempre que estos reconozcan el incumplimiento de las normas laborales correspondientes y garanticen la implementación de medidas correctivas dentro del plazo máximo de un año mediante un plan de mejoramiento que debe ser aprobado por el Ministerio del Trabajo. Una vez se implemente el plan de mejoramiento en su totalidad, se da por terminado el procedimiento administrativo sancionatorio. En cuanto a la imposición de sanciones, la disposición referida precisa que: i) si el acuerdo entre el Ministerio del Trabajo y los empleadores concernidos se suscribe en etapa de averiguación preliminar no habrá lugar a sanción alguna; ii) si se suscribe entre la formulación de cargos y la presentación de descargos, la sanción tendrá una rebaja de la mitad; iii) si se suscribe entre el periodo probatorio y la presentación de alegatos, la sanción tendrá una rebaja de una tercera parte; iv) no procede una reducción de la sanción cuando el empleador reincida en las mismas infracciones, y v) si no se da cumplimiento al plan de mejoramiento, se levanta la suspensión y se continua con las etapas restantes del procedimiento, sin que proceda reducción alguna de la sanción. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación práctica de la facultad prevista en el artículo 200 de la Ley núm. 1955 de 2019, especificando quiénes son**

los funcionarios autorizados a hacer uso de ella y en qué circunstancias e indicando la cantidad de procedimientos administrativos sancionatorios suspendidos o terminados en ejercicio de dicha facultad (como un porcentaje del total de procedimientos sancionatorios activos). La Comisión también pide al Gobierno que transmita una copia de toda regulación complementaria adoptada por el Ministerio del Trabajo en el marco de la disposición referida.

Adicionalmente, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CTC, la CUT y la CGT cuestionan que la disposición referida no prevea: i) la participación de los trabajadores o de las organizaciones de trabajadores interesados en la conclusión, la ejecución y la supervisión de los acuerdos de suspensión de los procedimientos sancionatorios ni de los correspondientes planes de mejora; ni ii) la reparación del daño causado al trabajador o a sus representantes con la conducta investigada. Estas organizaciones de trabajadores consideran que lo anterior acarrea un riesgo de impunidad y de conclusión de acuerdos que protejan insuficientemente los derechos de los trabajadores que presentaron denuncias cuyas investigaciones pueden finalmente ser suspendidas o terminadas. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios 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].

Costa Rica

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1960)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 1972)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 81](#)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 129](#)

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 Costarricense de Trabajadores Democráticos (CCTD) de 2018 sobre la aplicación del Convenio núm. 81, comunicadas junto con la memoria del Gobierno. Asimismo, la Comisión toma nota de las observaciones conjuntas de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), la Central Movimiento Trabajadores Costarricenses (CMTC) y la Central Sindical Juanito Mora Porras (CSJMP), recibidas el 5 de septiembre de 2018, sobre la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129, y la respuesta del Gobierno a estas observaciones, así como de las observaciones conjuntas de la CTRN, la CMTC, la Central General de Trabajadores (CGT) y la Central Unitaria de los Trabajadores (CUT), recibidas el 31 de agosto de 2022, sobre el Convenio núm. 129. La Comisión toma nota también de las observaciones de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP), con el apoyo de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 1º de septiembre de 2018, sobre la aplicación de los Convenios núm. 81 y 129, y la respuesta del Gobierno a estas observaciones. La Comisión toma nota también de las observaciones de la UCCAEP de 2022 comunicadas junto con la memoria del Gobierno sobre la aplicación del Convenio núm. 81.

Legislación. La Comisión toma nota de la existencia de un proyecto de ley sobre el fortalecimiento de la inspección general del trabajo (expediente legislativo núm. 21.706). Asimismo, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CTRN, la CMTC, la CGT y la CUT indican que, según un informe jurídico elaborado por el departamento de estudios, referencias y servicios técnicos de la Asamblea Legislativa, el proyecto de ley propone reformas a la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), al Código de Trabajo y al Código de la Niñez y la Adolescencia, con el fin de dotar a la

Inspección General de Trabajo de potestades suficientes para hacer cumplir la legislación laboral, ordenar medidas correctivas e incluso imponer sanciones en sede administrativa. **La Comisión pide al Gobierno que informe sobre toda evolución legislativa de dicho proyecto de ley y confía en que la nueva legislación que se adopte esté en plena conformidad con las disposiciones de los Convenios en cuestión. La Comisión recuerda al Gobierno que, si lo estima necesario, puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina en el marco de este proceso legislativo.**

Artículo 3 del Convenio núm. 81 y artículo 6 del Convenio núm. 129. Funciones de los inspectores del trabajo en el ámbito de la resolución de conflictos. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa de que, con la implementación de la Ley de Reforma Procesal Laboral de 2017, algunas Direcciones del MTSS experimentaron cambios importantes en su estructura y funciones. En particular, el Gobierno indica que, con la adopción del Decreto 41059-MTSS, publicado en el Diario Oficial La Gaceta núm. 81 de 10 de mayo de 2018, se estableció una nueva estructura organizacional mediante la cual el Departamento de Relaciones de Trabajo de la Dirección de Asuntos Laborales (DAL) se subdivide en ocho unidades regionales de Resolución Alternas de Conflictos, las cuales funcionan de forma independiente de las oficinas de la inspección del trabajo de cada región. El Gobierno indica que, si bien las labores de conciliación antes se encontraban entre las funciones que asumían los inspectores de trabajo en las oficinas regionales, esta práctica ya no sucede. Indica también que, a pesar de que existen situaciones particulares en las oficinas regionales en las que los inspectores colaboran en labores de conciliación y administrativas, las labores de inspección tienen carácter prioritario. Asimismo, con la creación de esta nueva estructura, el Gobierno informa que se ejecutó un proceso de reclutamiento y selección de personal para llenar las 40 nuevas plazas de árbitros, conciliadores, notificadores, asesores legales y personal de apoyo. La Comisión toma nota de que, para la implementación de la Reforma Procesal Laboral, se publicó el Reglamento para la solución de conflictos jurídicos laborales No. 40875 - MTSS -JP que concede al MTSS la competencia de integrar una lista de árbitros para atender los procesos arbitrales, así como la potestad de reglamentar el funcionamiento de los Centros de Resolución Alternativa de Conflictos.

La Comisión toma nota, asimismo, de que, en sus observaciones, la CTRN, la CMTC, la CGT y la CUT indican que los inspectores realizan otras actividades como conciliadores y atención de las oficinas, por lo que resulta impensable que pueda darse una tutela a los derechos laborales y sociales. **La Comisión toma debida nota del Decreto núm. 41059-MTSS de 2018 y pide al Gobierno que se asegure de que en virtud de la aplicación del Decreto en cuestión los inspectores del trabajo no asumirán tareas que entorpezcan el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudiquen de manera alguna el cumplimiento efectivo de estas últimas.**

Artículos 10, 11 y 16 del Convenio núm. 81 y artículos 14, 15 y 21 del Convenio núm. 129. Adecuación del número de inspectores del trabajo y medidas necesarias a la inspección. El Gobierno indica que, como consecuencia de la implementación de la Reforma Procesal Laboral, el recurso humano y el presupuesto de la Dirección Nacional de Inspección (DNI) se han reforzado, aumentando su personal en un 40 por ciento y su presupuesto en casi un 20 por ciento. La Comisión toma nota asimismo de que, según las observaciones de la CTRN, la CMTC, la CGT y la CUT, el número de inspectores de trabajo en 2021 era de 115, mientras que en 2015 eran 98. El Gobierno indica también que el MTSS inició, en diciembre de 2021, el proceso de concursos internos para que decenas de personas trabajadoras en calidad de interinas puedan pasar a estar en propiedad en sus puestos, incluso en la inspección laboral. El Gobierno indica que, si bien es cierto que la Ley de Reforma Procesal Laboral en su momento implicó un fortalecimiento de la DNI en cuanto al recurso humano, en los últimos dos años, producto del contexto fiscal nacional y la política de contención del gasto público, hubo plazas que, al encontrarse desocupadas, sea por jubilación o por traslados, se congelaron y posteriormente se eliminaron. Adicionalmente, en el transcurso de los últimos dos años se ha jubilado un importante número de personas. También se han aplicado acciones en sus sedes regionales para un mejor desempeño de sus labores incluyendo mejoras en infraestructura como salas de inspección y salas para la resolución alterna de conflictos, equipos de audio y video, así como equipo de protección y accesorios especiales para las labores de campo del

personal de inspección. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se ha suscrito el Convenio comodato de vehículos entre el Instituto Nacional de Seguros (INS) y el MTSS, de 13 de enero de 2017, el cual facilita el apoyo logístico para la inspección de centros de trabajo.

Por su parte, la Comisión toma nota de que, a este respecto, la CTRN, la CMTC y la CSJMP señalan que: i) los inspectores no cuentan con los materiales e instrumentos de trabajo, ni los medios de transporte para realizar sus funciones de inspección, y ii) el número de inspectores sigue siendo insuficiente en vista de las nuevas funciones que ha asumido la DNI tras la Reforma Procesal Laboral, incluyendo la intervención en el procedimiento, seguimiento, y tutela de trabajadores afectados por actos de discriminación. Además, indican que, pese a que el MTSS nombró 30 nuevos inspectores desde la entrada en vigor de dicha reforma hasta principios de septiembre de 2018, se jubilaron aproximadamente los mismos. En vista del reducido número de inspectores, expresan que es materialmente imposible que puedan vigilar que en los centros de trabajo se cumpla con la no discriminación salarial entre hombres y mujeres, las normas de higiene y seguridad en el trabajo a efectos de prevenir accidentes y enfermedades laborales, y el pago del salario mínimo por parte de los patronos, entre otras garantías laborales.

La Comisión toma nota asimismo de que, según el anuario estadístico del MTSS de 2021, la tasa de cobertura de las personas trabajadoras fue del 22,1 por ciento en 2018; 30,1 por ciento en 2019; 8,9 por ciento en 2020, y 10,9 por ciento en 2021.

La Comisión toma nota de que, en respuesta a sus comentarios anteriores sobre el Convenio núm. 129 en relación con la programación de visitas de inspección en los establecimientos de producción estacional, el Gobierno indica que las oficinas regionales realizan las programaciones de las inspecciones según la época de cosecha y siembra. **La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que el número de inspectores de trabajo sea suficiente para dar cumplimiento efectivo a las funciones de la inspección, incluso en el sector agrícola, y que los lugares de trabajo se inspeccionen con la frecuencia y rigor necesarios para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones de estos Convenios. La Comisión pide también al Gobierno que continúe proporcionando información sobre el número de inspecciones realizadas, el número de personas empleadoras y trabajadoras cubiertas por las inspecciones, y los medios materiales puestos a disposición de los inspectores de trabajo para el desempeño de sus funciones.**

Artículo 12, 1) del Convenio núm. 81 y artículo 16, 1) del Convenio núm. 129. Derecho de libre acceso de los inspectores a los establecimientos de trabajo. La Comisión toma nota una vez más de que el derecho de libre entrada por la noche a los establecimientos sujetos a inspección está limitado por el artículo 89 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social únicamente a los establecimientos donde se efectúa un trabajo nocturno. La Comisión recuerda que según el *artículo 12, 1), a) del Convenio núm. 81 y el artículo 16, 1), a) del Convenio núm. 129*, los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad 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 insta al Gobierno a velar por que se adopten las medidas pertinentes con el fin de poner la legislación nacional en plena conformidad con las exigencias de los Convenios a este respecto, de tal manera que los inspectores de trabajo sean autorizados a ingresar durante la noche en todos los establecimientos sujetos a la inspección, sin que esto dependa de los horarios de trabajo de dichos establecimientos. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre todo progreso realizado a este respecto, incluso en el marco del proyecto de ley de fortalecimiento de la inspección de trabajo mencionado.**

Artículos 12, 2), y 15, c) del Convenio núm. 81 y artículos 16, 3) y 20, c) del Convenio núm. 129. Notificación de la presencia del inspector al empleador al efectuar una visita y principio de confidencialidad. En el marco de la notificación de la presencia del inspector del trabajo al empleador al efectuar una visita, la Comisión toma nota de que el Gobierno informa que en el MTSS existe una comisión liderada por el viceministro del área de laboral que trabaja en la actualización del Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo (Directriz DMT-014-2014). **La Comisión pide una vez más al Gobierno que tome**

las medidas necesarias para actualizar el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo de conformidad con los Convenios núms. 81 y 129 y que informe de los avances realizados al respecto.

La Comisión plantea otros puntos en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Croacia

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1991)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 1991)

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 global de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre la inspección del trabajo, la Comisión considera oportuno examinar el Convenio núm. 81 (inspección del trabajo) y el Convenio núm. 129 (inspección del trabajo en la agricultura) en un mismo comentario.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Unión de Sindicatos Autónomos de Croacia (UATUC) y de los Sindicatos Independientes de Croacia (NHS) sobre el Convenio núm. 81, recibidas en 2016.

Artículo 3, 2), del Convenio núm. 81 y artículo 6, 3), del Convenio núm. 129. Funciones adicionales encomendadas a los inspectores del trabajo. La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha respondido a su solicitud anterior en relación con el papel que desempeña la inspección del trabajo y el sistema judicial en la aplicación de la Ley sobre los Extranjeros (FA), así como tampoco sobre las actividades conjuntas de lucha contra el trabajo no declarado en las que participa la inspección del trabajo. La Comisión toma nota de que, con arreglo al artículo 3, 2), de la Ley de Inspección del Trabajo, los inspectores del trabajo llevan a cabo inspecciones relativas a la aplicación de otras leyes cuando estas así lo establecen específicamente. La Comisión toma nota de que el informe anual de 2017 de la Inspección del Trabajo, al que se refiere el Gobierno, contiene información sobre la labor de los inspectores del trabajo en la aplicación de las disposiciones de la FA, incluidas medidas relativas al trabajo de los nacionales extranjeros que no disponen de un permiso de trabajo o de un certificado de admisión al trabajo (artículo 208 de la FA). La Comisión reitera una vez más sus comentarios anteriores de que el Convenio no contiene ninguna disposición que sugiera que algún trabajador debe ser excluido de la protección otorgada por la inspección del trabajo a causa de su situación de empleo irregular, y que la función primordial de los inspectores del trabajo consiste en asegurar la aplicación de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores, y no aplicar la Ley de Inmigración. La Comisión recuerda además que, de conformidad con el artículo 3, 2), del Convenio núm. 81 y artículo 6, 3), del Convenio núm. 129, el resto de obligaciones que puedan encomendarse a los inspectores del trabajo no podrán interferir con el cumplimiento efectivo de sus obligaciones principales. **La Comisión pide al Gobierno que adopte medidas para garantizar que las funciones designadas a los inspectores del trabajo no interfieran con el principal objetivo de su labor de garantizar la protección de los trabajadores de conformidad con las obligaciones principales de los inspectores del trabajo según se establecen en el artículo 3, 2), del Convenio núm. 81 y en el artículo 6, 3), del Convenio núm. 129. La Comisión pide una vez más al Gobierno que comunique información detallada en relación con el papel que desempeñan los inspectores del trabajo en la aplicación de las disposiciones de la FA, así como con las actividades conjuntas que la inspección del trabajo lleva a cabo con otros organismos del Estado con miras a luchar contra el trabajo no declarado, en particular, el ámbito de aplicación de estas actividades, el porcentaje de actividades y recursos de la inspección del trabajo destinados a la aplicación de la FA o a la lucha contra el trabajo no declarado, y el impacto de estas actividades sobre la labor de la inspección del trabajo en la aplicación de las disposiciones que se refieren a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores.**

Artículos 3, 2), 10, y 16 del Convenio núm. 81 y artículos 6, 3), 14 y 21 del Convenio núm. 129. Número de inspectores del trabajo suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección y funciones adicionales. La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la UATUC y la NHS en relación a que el número de inspectores del trabajo es insuficiente y que el personal actual de los servicios de inspección está sobrecargado por la cantidad de trabajo derivado de las reclamaciones de los trabajadores en casos de bancarrota del empleador, lo que les impide cumplir de forma efectiva con sus funciones principales en el ámbito de las relaciones de empleo y de seguridad y salud en el trabajo. La UATUC y la NHS toman nota

además de la jubilación probablemente inminente de muchos inspectores del trabajo y de que la falta de inspectores incide significativamente en la regularidad y calidad de las inspecciones en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo y de las relaciones laborales. La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que, el 31 de diciembre de 2016, la Inspección del Trabajo disponía de un total de 226 inspectores del trabajo y a otros diez funcionarios para ocupar puestos relativos a tecnologías de la información con el fin de mejorar el trabajo efectuado por los servicios de inspección y que, a fecha de 31 de diciembre de 2017, el número de inspectores del trabajo había aumentado a 229. No obstante, el Gobierno señala también que la insuficiencia de inspectores del trabajo es una de las dificultades para la aplicación del Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que suministre información adicional en relación con las medidas adoptadas o previstas para garantizar que se nombre un número suficiente de inspectores del trabajo, de conformidad con el artículo 10 del Convenio núm. 81 y el artículo 14 del Convenio núm. 129, y que las actuales obligaciones adicionales de los inspectores del trabajo no interfieran en el cumplimiento efectivo de sus obligaciones principales.**

Artículos 5, a), 17 y 18 del Convenio núm. 81 y artículos 12, 22, 1), y 24 del Convenio núm. 129. Institución de los procedimientos legales y aplicación de las sanciones adecuadas. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de un descenso en la tasa de casos en los que los procedimientos legales iniciados por los inspectores del trabajo no fueron admitidos por los juzgados de faltas debido a la expiración del plazo de prescripción (del 58 al 36,5 por ciento), en razón sobre todo de la adopción de la Ley de Faltas por la que se modificaba el plazo de prescripción. La Comisión toma nota de que falta información en respuesta a su solicitud anterior en relación con las medidas adicionales para dar cumplimiento a los *artículos 5, a), 17 y 18 del Convenio núm. 81. Reiterando la importancia de la cooperación entre el sistema de la inspección del trabajo y el sistema judicial, la Comisión pide al Gobierno que comunique información relativa a todas las medidas adoptadas o previstas para acelerar el examen de las causas remitidas por los inspectores del trabajo a los tribunales y garantizar la aplicación efectiva de sanciones adecuadas y suficientemente disuasorias, incluidas información detallada sobre los progresos logrados o las dificultades suscitadas, así como información estadística sobre el número de procedimientos legales incoados por los inspectores del trabajo que no fueron admitidos a trámite y las principales razones para no admitirlos.*

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.

Djibouti

Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63) (ratificación: 1978)

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.

Asistencia técnica. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su sucinta memoria, incluida su solicitud de asistencia técnica a la OIT para que se le ayude a superar las lagunas en materia de aplicación del Convenio. Recuerda que el Gobierno proporcionó información por última vez en octubre de 2005. Toma nota de la información relativa al Anuario Estadístico de 2012, que está disponible en línea, y a la Encuesta de Hogares de 2015, que se publicará en junio de 2016. La Comisión toma nota asimismo de que, según la información disponible en el Departamento de Estadística de la OIT, no se compilan periódicamente estadísticas del mercado laboral en Djibouti. **La Comisión solicita al Gobierno que proporcione información sobre los resultados y la metodología de la Encuesta de Hogares de 2015, tan pronto como estén disponibles, y que facilite periódicamente información sobre la aplicación del Convenio.**

La Comisión toma nota de las recomendaciones formuladas por el Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas y de la decisión correspondiente del Consejo de Administración, adoptada en su 328.ª reunión (octubre-noviembre de 2016) (GB/328/LILS/2/1), exhortando a la Oficina a empezar el proceso de seguimiento con los Estados Miembros que actualmente están vinculados por este Convenio, alentándolos a ratificar el Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160), como el instrumento más actualizado sobre el tema, lo cual implicaría la denuncia automática del Convenio núm. 63. **La Comisión recuerda al Gobierno que la asistencia técnica de la OIT a este respecto se encuentra a su disposición.**

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

Ecuador

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1975)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas Bananeros y Campesinos del Ecuador (ASTAC), recibidas el 24 de enero de 2020 y el 30 de agosto de 2022, así como de las observaciones conjuntas de ASTAC y la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT), recibidas el 1.º de octubre de 2020, sobre la aplicación de este Convenio. Asimismo, la Comisión toma nota de las observaciones conjuntas de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL), la Federación Ecuatoriana de Trabajadores Municipales y Provinciales (FETMYP), la Unión Nacional de Educadores (UNE) y la Federación Nacional de Obreros de los Consejos y Gobiernos Provinciales de Ecuador (FENOGOPRE), recibidas el 1.º de septiembre de 2022 sobre la aplicación del Convenio.

Artículos 6, 10 y 16 del Convenio. Situación jurídica y condiciones de servicio de los inspectores del trabajo. Personal de inspección y cobertura de las necesidades en materia de inspección. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que en 2020 había un total de 160 inspectores a nivel nacional, mientras que a fecha de 31 de agosto de 2022 esta cifra fue de 200 (99 con nombramiento permanente y 101 con nombramiento provisional). Al tiempo que saluda el aumento del número de inspectores, la Comisión toma nota asimismo de que los 31 inspectores del trabajo que se vincularon entre 2020 y agosto de 2022 fueron nombrados con carácter provisional (8 en 2020, 7 en 2021 y 16 desde el 1.º de enero hasta el 31 de agosto de 2022) y que la mayoría de los inspectores son nombrados con carácter provisional. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno informa que la pandemia del COVID-19 le llevó a reducir el gasto público y suprimir puestos públicos en 2020, excepto los puestos de los inspectores del trabajo. En particular, el Gobierno indica que fue indispensable destinar recursos a la atención sanitaria, dejando de lado la convocatoria del concurso de méritos y oposición para llenar las vacantes de los inspectores. Asimismo, el Gobierno informa de que el bajo número de inspectores con nombramiento permanente a fecha de agosto de 2022 se debe a que los procesos de concursos de méritos y oposición implican considerables erogaciones presupuestarias, y la normativa que los regula se encuentra en proceso de modificación. A pesar de que hay inspectores con nombramiento provisional y contratos ocasionales, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se garantiza su estabilidad laboral y que esta no está sujeta a los cambios del Gobierno.

En relación con las observaciones de los interlocutores sociales, la Comisión toma nota de lo siguiente: i) ASTAC indica que el número de inspectores en la provincia de Los Ríos era únicamente de cuatro, por lo que resultaba imposible que pudieran cumplir con su labor; ii) ASTAC y CEDOCUT indican que, de acuerdo con su análisis de los datos del distributivo de personal, había 196 inspectores en agosto de 2020, y que no hay transparencia por parte del Gobierno en cuanto al número de inspectores del trabajo. Además, señalan que durante los últimos años se evidenciaron retrocesos en las funciones de los inspectores del trabajo y que la situación se agravó por la reducción y limitación del gasto de las instituciones públicas que permite a los inspectores obtener recursos suficientes para realizar su trabajo, y iii) CEOSL, FETMYP, UNE y FENOGOPRE indican que el incremento en el número de inspectores es insuficiente para cumplir sus funciones.

Por otra parte, la Comisión toma nota asimismo de que el Gobierno informa que entre el 1.º de enero y el 24 de septiembre de 2020, el número de inspecciones fue de 6 446 (2 857 en trámite, 3 222 archivadas y 367 sancionadas). En relación con ello, el Gobierno indica que, con el fin de adaptar las inspecciones del trabajo a las restricciones de movilidad como consecuencia de la pandemia, se adoptaron herramientas telemáticas para dar cumplimiento a las labores de control y vigilancia en relación con los derechos de los

trabajadores. La Comisión toma nota también de que el Gobierno no proporciona información sobre las inspecciones realizadas en 2021 y 2022.

La Comisión comprende el impacto y las dificultades provocadas por la pandemia COVID-19. La Comisión pide al Gobierno que realice todos los esfuerzos a su alcance para garantizar la estabilidad laboral de los inspectores del trabajo con nombramiento provisional, de conformidad con el artículo 6 del Convenio. La Comisión pide también al Gobierno que proporcione información detallada sobre las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo, incluidos sus niveles de remuneración y su permanencia en el empleo en comparación con los niveles de remuneración y la permanencia en el empleo de otros funcionarios que ejercen funciones de complejidad y responsabilidad similares, como los recaudadores de impuestos y la policía. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que proporcione: i) información sobre las medidas adoptadas o que prevé adoptar con el fin de garantizar que el número de inspectores del trabajo sea suficiente para el desempeño efectivo de sus funciones; ii) información estadística actualizada sobre el número de inspectores e inspecciones realizadas, y iii) información detallada sobre la manera en que se garantiza que los lugares de trabajo se inspeccionan con la frecuencia y rigor necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones de este Convenio.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, ASTAC expresa que en la provincia de Los Ríos se denunciaron actos de corrupción de los inspectores, e indica que debería establecerse una instancia superior que analice la actuación de los inspectores, ya que la corrupción es propuesta mayoritariamente desde las empresas. ***La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios a este respecto.***

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 toma nota de que el Gobierno se refiere a cuatro tipos de inspecciones: i) inspecciones focalizadas; ii) inspecciones integrales; iii) inspecciones a través de verificación electrónica, y iv) inspecciones aleatorias. El Gobierno indica que, durante las inspecciones integrales, el inspector del trabajo revisará y planificará las inspecciones asignadas, según los incumplimientos establecidos por los sistemas informáticos del Ministerio del Trabajo. Con el posible incumplimiento laboral, se procede a realizar la notificación electrónica al empleador a fin de que la inspección se lleve a cabo luego del término de quince días posteriores a la notificación enviada. En el lugar de la inspección de campo, se notificará al empleador con los incumplimientos que han sido identificados, a fin de que el mismo justifique, corrija o subsane, los incumplimientos puntualizados, en el término de cinco días. En caso de haberse justificado el incumplimiento o desvirtuado los hechos, dentro del término establecido, se procede al archivo del proceso. Caso contrario, si transcurridos cinco días términos desde la notificación en la inspección de campo, no se ha corregido o subsanado los incumplimientos, se notificará con providencia que debe contener fecha de la audiencia, a fin de que se justifiquen sus incumplimientos. De llevarse a cabo la audiencia, el inspector revisará la información presentada, y elaborará un informe en el término de cinco días, el cual pondrá en conocimiento del director regional de trabajo. El director regional tiene el término de quince días para emitir la resolución administrativa de sanción o archivo del proceso. La Comisión toma nota de que, según el procedimiento descrito por el Gobierno y establecido en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0303 de 29 de diciembre de 2016, mediante el cual se acordó expedir las «Normas Generales Aplicables a las Inspecciones Integrales del Trabajo» y su reforma con Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0110 de 10 de julio de 2017, los inspectores de trabajo deben notificar previamente la inspección al empleador. Los inspectores de trabajo también están obligados a dar aviso de cumplimiento al empleador, mientras que la resolución administrativa de sanción solo podría ser establecida por el director regional al final de la audiencia.

En sus observaciones conjuntas, CEOSL, FETMYP, UNE y FENOGOPRE indican que los inspectores del trabajo no pueden entrar libremente y sin previa notificación a cualquier hora en los establecimientos sujetos a inspección, puesto que los inspectores solo realizan sus actividades en horario laborable, de 8:00 am a 5:00 pm, y tienen la obligación de notificar previamente al empleador sobre la inspección. En particular, señalan que las inspecciones integrales de campo requieren la notificación al empleador

con quince días de antelación en virtud del artículo 12, 1) del Acuerdo Ministerial MDT-2016-0303, de 3 de febrero de 2017. A este respecto, también indican que únicamente se realizan inspecciones a petición de parte, como se evidencia con los procedimientos para efectuar las inspecciones focalizadas, electrónicas e integrales de campo.

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. La Comisión pide también 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. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de inspecciones anunciadas y no anunciadas realizadas por los inspectores del trabajo, y que indique detalladamente el número de infracciones detectadas y de sanciones específicas impuestas en el marco de las inspecciones anunciadas y no anunciadas.**

Artículos 19, 20 y 21. Informes periódicos y elaboración, publicación y comunicación de un informe anual sobre la labor de los servicios de inspección. La Comisión toma nota de que la Oficina no ha recibido el informe anual sobre las actividades de los servicios de la inspección del trabajo. A este respecto, la Comisión toma nota de que el informe de Rendición de Cuentas de 2019 contiene información sobre el número total de inspecciones realizadas y sanciones impuestas. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que realice todos los esfuerzos posibles a efectos de que la autoridad central de la inspección del trabajo remita a la OIT un informe anual sobre la labor de los servicios de inspección que contengan todas las informaciones exigidas en virtud de los apartados a)-g) del artículo 21 del Convenio. La Comisión pide asimismo al Gobierno que proporcione información sobre la publicación del informe anual en virtud del artículo 20, 1) del Convenio.**

La Comisión plantea otros puntos en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Federación de Rusia

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1998)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Trabajo de Rusia (KTR), recibidas el 31 de agosto de 2021.

Artículo 3, 1) y 2) del Convenio. Funciones adicionales encomendadas a la inspección del trabajo. Funciones de la inspección del trabajo en relación con el trabajo no declarado. En sus observaciones, la KTR indica que el número de casos en los que los inspectores han identificado a trabajadores informales es insignificante en comparación con el resultado de las evaluaciones de la magnitud de las relaciones laborales no declaradas en la Federación de Rusia. Asimismo, señala que los informes del Servicio Federal de Trabajo y Empleo (Rostrud) no hacen referencia al número de casos penales o administrativos incoados en relación con la identificación de empleo informal por los inspectores, ni al número de multas impuestas. La Comisión observa que la KTR indica además que el Rostrud no solo se encarga de la supervisión en el ámbito de las relaciones laborales, sino que también es responsable de la supervisión y el control en otros ámbitos sociales. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios a este respecto. Asimismo, le pide que indique si los inspectores del trabajo tienen otras funciones además de sus funciones principales enumeradas en el artículo 3, 1) del Convenio. También solicita al Gobierno que**

facilite datos sobre la aplicación de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores a través de las actividades de la inspección de trabajo en relación con el trabajo no declarado (el número de casos en los que los trabajadores fueron inscritos en la seguridad social, el número de casos en los que se pagaron a los trabajadores los salarios pendientes resultantes de su relación laboral anterior, etc.). La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre el número estimado de trabajadores no registrados y de trabajadores no asegurados.

La Comisión toma nota de que la KTR indica que la inspección no supervisa la legislación que determina los derechos de los sindicatos, incluidas las garantías de protección contra la discriminación basada en la participación sindical, ya que esa legislación no forma parte de la legislación laboral. **En relación con esta cuestión, la Comisión se refiere a su observación en virtud del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en lo que respecta a la protección adecuada contra los actos de discriminación e injerencia antisindical.**

Artículos 6 y 10. Condiciones de servicio. Número de inspectores del trabajo. La Comisión toma nota de que, en respuesta a su comentario anterior relativo a la contratación de un número adecuado de inspectores, el Gobierno indica que, en la actualidad, el número máximo de personal del Rostrud está aprobado por la Resolución núm. 1724 de 2017. La Comisión también observa que la memoria del Gobierno no contiene información sobre el número de inspectores del trabajo. Sin embargo, la Comisión toma nota con **preocupación** de que según los informes sobre las actividades del Rostrud compartidos por la KTR, el número de inspectores del trabajo siguió disminuyendo, pasando de 1 820 en 2019 a 1 793 en 2020. Según estos informes, en agosto de 2021 había 44 vacantes de inspectores del trabajo estatales.

En cuanto a las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el Decreto núm. 481, de 7 de octubre de 2019, aumentó los salarios oficiales de todos los funcionarios 1 043 veces. El Gobierno también informa de una serie de actividades para garantizar el desarrollo profesional y la integración de los nuevos empleados de los órganos territoriales del Rostrud, como la tutoría de los nuevos contratados y la formación específica para un número preseleccionado de inspectores del trabajo con el fin de promover su avance en la carrera profesional.

La Comisión también señala que, en su observación, la KTR afirma que, a pesar de la ampliación de las funciones de los inspectores del trabajo, el número de inspectores no aumenta, sino que sigue disminuyendo. En cuanto a las condiciones de servicio, la KTR indica que, en 2020, el límite máximo de los salarios de los inspectores del trabajo no superó el salario medio mensual ruso en ninguna de las entidades constituyentes que tienen vacantes. Según la KTR, el salario de los inspectores del trabajo no llega ni a la mitad del salario medio de otros funcionarios federales que ejercen sus funciones a nivel regional. **La Comisión pide al Gobierno que presente sus comentarios al respecto. Además, la Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que el número de inspectores del trabajo sea suficiente para asegurar el cumplimiento efectivo de las funciones del servicio de inspección. A este respecto, pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre los esfuerzos realizados para contratar nuevos inspectores del trabajo y cubrir las vacantes existentes. Asimismo, solicita al Gobierno que proporcione información sobre el número de inspectores del trabajo y la estructura de la carrera en el Rostrud, incluida información en relación con los niveles y los puestos, así como sobre el número de nombramientos realizados para cada tipo de puesto. Tomando nota de la falta de información sobre esta cuestión, la Comisión pide una vez más que el Gobierno proporcione información detallada sobre: i) los niveles de remuneración de los inspectores del trabajo en comparación con los niveles de remuneración de otros funcionarios que ejercen funciones de complejidad y responsabilidad similares, como, por ejemplo, los inspectores fiscales y los funcionarios de policía, y ii) la razón de la elevada tasa de abandono de los inspectores del trabajo.**

Artículo 5, b). Colaboración con representantes de los empleadores y de los trabajadores. La Comisión toma nota de las observaciones de la KTR según las cuales la legislación nacional solo establece una

indicación general de la necesidad de que la inspección coopere con los sindicatos y no prevé el derecho de los sindicatos a presentar reclamaciones ante la inspección, ni la cooperación de la inspección en el examen de dichas reclamaciones. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios a este respecto. Asimismo, solicita al Gobierno que transmita información sobre las medidas adoptadas para promover la colaboración entre la inspección del trabajo y los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.**

Artículos 7, 3), 17 y 18. Aplicación de las disposiciones de la legislación laboral. Desde hace muchos años, la Comisión viene observando una disparidad entre el número de casos denunciados por la inspección del trabajo, el número de investigaciones iniciadas y el número de condenas. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con las actividades de supervisión de 2019 y 2020. Sin embargo, la Comisión también toma nota de que la memoria del Gobierno no menciona el número de causas penales incoadas ni de condenas impuestas. La Comisión toma nota de que, en 2020, los tribunales anulaban 942 decisiones adoptadas por los inspectores del trabajo. En sus observaciones, la KTR señala que, aunque los informes del Rostrud proporcionan indicaciones generales sobre los procedimientos administrativos contra los empleadores, falta información sobre todas las categorías de infracciones por las que los empleadores han sido objeto de procedimientos administrativos. La KTR también indica que las competencias de los inspectores del trabajo estatales se limitan a responder a los casos indiscutibles de violaciones de la legislación laboral, aunque no se ha establecido formalmente el concepto oficial de «casos indiscutibles de violaciones de la legislación laboral» ni tampoco las limitaciones de las competencias de los inspectores del trabajo estatales en tales casos. El sindicato añade que este acercamiento a los inspectores del trabajo se debe a prácticas legales ambiguas que consideran ilegal que los inspectores del trabajo estatales emitan órdenes vinculantes para los empleadores o impongan multas por infracciones de la ley, si al hacerlo el inspector está «resolviendo un conflicto laboral individual». Según la KTR, dado que la legislación no establece criterios claros que permitan diferenciar un «conflicto laboral» de una situación en la que un inspector del trabajo estatal está autorizado a intervenir, el tribunal puede declarar ilegales las órdenes de los inspectores del trabajo estatales sobre cualquier cuestión indicando que estos se exceden en el ejercicio de sus facultades e interfieren en un «conflicto laboral». En cuanto a las medidas concretas adoptadas para subsanar las deficiencias identificadas, el Gobierno informa sobre una serie de formaciones, pero no proporciona información específica sobre la formación de los inspectores del trabajo en materia de elaboración y finalización de los informes de incumplimiento, incluida la recopilación de las pruebas necesarias, tal como había solicitado anteriormente la Comisión. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios con respecto a las observaciones de la KTR. Asimismo, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento efectivo de las disposiciones legales que pueden ser aplicadas por los inspectores de trabajo. Pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre las medidas concretas adoptadas para subsanar las deficiencias identificadas, como, por ejemplo, la formación de los inspectores del trabajo sobre el establecimiento y la finalización de los informes de incumplimiento, incluyendo: i) la recopilación de las pruebas necesarias; ii) la mejora de las actividades de comunicación y coordinación con el poder judicial sobre las pruebas necesarias para establecer y enjuiciar eficazmente las infracciones de la legislación laboral, y iii) la necesidad de comunicar oportunamente el resultado de los casos a la inspección del trabajo. La Comisión pide al Gobierno que proporcione estadísticas concretas sobre los casos administrativos y penales notificados por la inspección del trabajo, las investigaciones y los procesos incoados, y las sanciones impuestas. A la luz de las observaciones de la KTR, la Comisión también solicita información sobre los motivos de las anulaciones por parte de los tribunales de las decisiones adoptadas por los inspectores del trabajo.**

Artículo 12. Facultades y prerrogativas de la inspección del trabajo. En respuesta al comentario anterior de la Comisión, el Gobierno indica que la nueva Ley Federal núm. 248-FZ, de 31 de julio de 2020, prevé visitas de inspección sin previo aviso, que se llevan a cabo sin notificación previa y durante las cuales el inspector tiene acceso sin trabas a los documentos, instalaciones y locales, así como el derecho a

realizar una serie de acciones de control. A este respecto, la Comisión observa que el inspector puede realizar una entrevista oral a la persona controlada en virtud del artículo 78 de la Ley Federal núm. 248-FZ. Asimismo, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la KTR indica que la Ley Federal núm. 248-FZ se adoptó sin tener en cuenta su opinión y mantiene las limitaciones de las facultades de los inspectores del trabajo estatales. En particular, indica que: i) las inspecciones físicas solo son posibles si un inspector no puede verificar la integridad y la exactitud de los documentos presentados y las explicaciones dadas por un empleador, a fin de evaluar la legalidad de la actividad (inactividad) del empleador por otro medio (Ley núm. 248-FZ, artículo 73, 3)); ii) las visitas de inspección no planificadas solo se permiten con el consentimiento del fiscal, excepto en situaciones en las que se llevan a cabo por motivos especiales, como por instrucción del Presidente de Rusia o del Gobierno ruso, a petición del fiscal, o a falta de pruebas de la ejecución por parte del empleador de una orden emitida previamente (Ley núm. 248-FZ, artículos 73, 5) y 57, 1)(3-6), 57, 3) y 66, 12)), y iii) se debe informar al empleador al menos 24 horas antes del inicio de una visita de inspección no planificada (Ley núm. 248-FZ, artículo 73, 6)). Además, la Comisión toma nota con **preocupación** de que muchas de las limitaciones a las facultades de los inspectores del trabajo que señaló anteriormente siguen vigentes, incluidas las limitaciones a la libre iniciativa de los inspectores del trabajo para realizar inspecciones sin previo aviso (artículos 9, 12) y 10, 16) de la Ley núm. 294-FZ) y al libre acceso de los inspectores a los lugares de trabajo a cualquier hora del día o de la noche (artículos 10, 5) y 18, 4) de la Ley núm. 294-FZ), así como de la enumeración de motivos limitados por los que se pueden realizar visitas de inspección no programadas (artículo 10, 2) de la Ley núm. 294-FZ y artículo 10 del Reglamento núm. 875). Asimismo, la Comisión toma nota de que, desde hace varios años, observa 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 caso de que no respeten algunas limitaciones. La Comisión indica que el Gobierno no ha proporcionado información relevante sobre este asunto. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios sobre las observaciones de la KTR. Recordando y enfatizando la importancia de dar una autorización plena a los inspectores del trabajo para que realicen visitas sin notificación previa a fin de garantizar el control efectivo, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para poner la legislación nacional en conformidad con el artículo 12 del Convenio, en particular garantizando que los inspectores del trabajo están facultados para realizar visitas sin notificación previa, en consonancia con el artículo 12, 1), a) y b) del Convenio. La Comisión pide de nuevo al Gobierno que proporcione más información sobre los casos interpuestos contra funcionarios de las inspecciones del trabajo estatales en virtud del artículo 19, 6) del Código de Delitos Administrativos, indicando las disposiciones de la legislación sobre el control estatal que se incumplieron y especificando, en particular, las infracciones relacionadas con la realización de inspecciones del trabajo por motivos distintos a los permitidos por la ley y las sanciones impuestas a los inspectores sobre la base de esas infracciones.**

Artículo 14. Notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales a la inspección del trabajo. Desde hace varios años, la Comisión solicita al Gobierno que proporcione información sobre cualquier cambio legislativo que establezca la notificación sistemática a la inspección del trabajo de los casos de enfermedades profesionales. La Comisión recuerda que, de acuerdo con la Orden del Ministerio de Sanidad núm. 176, de 28 de mayo de 2001, el Centro de Supervisión Sanitaria y Epidemiológica informará al inspector del trabajo territorial solo de las enfermedades agudas. En sus observaciones, la KTR indica que la inspección no está facultada para recabar información completa sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y se remite al artículo 228.1 del Código del Trabajo, según el cual, los empleadores solo tienen la obligación de informar a la inspección de los accidentes del trabajo colectivos, graves o mortales. La Comisión subraya una vez más que la notificación sistemática a la inspección del trabajo de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales es importante para el cumplimiento de las funciones y obligaciones de la inspección, incluida la planificación de las visitas y la inclusión de dicha información en los informes anuales de la inspección del trabajo. **Por lo tanto, la Comisión pide una vez más que el Gobierno proporcione información sobre cualquier medida adoptada**

o prevista para establecer un procedimiento que garantice la notificación a la inspección del trabajo de todos los tipos de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales. También pide al Gobierno que se garantice que las estadísticas representativas a este respecto incluyan el informe anual de la inspección del trabajo.

Artículo 16. Frecuencia y esmero de las inspecciones del trabajo. En respuesta al comentario anterior de la Comisión, el Gobierno indica que las visitas de inspección que utilizan el enfoque basado en el riesgo solo se llevan a cabo de forma programada. El Gobierno añade que, antes del 1.º de julio del año anterior al año de la inspección programada, se publica y se mantiene actualizada cierta información sobre los empleadores cuyas actividades se clasifican como de alto y significativo riesgo en el sitio web oficial del Rostrud. El Gobierno también señala que ha desarrollado una serie de herramientas en línea para reforzar la labor preventiva del Rostrud en forma de asesoramiento en línea para empleados y empleadores. Esto incluye también la posibilidad de que los empleadores realicen autoinspecciones a través de una lista de comprobación electrónica. El Gobierno añade que la Ley Federal núm. 122-FZ, de 24 de abril de 2020, sobre la experimentación del uso de documentos de trabajo electrónicos, facilitará la aplicación de la supervisión electrónica evitando la interacción directa con los empleadores, lo que reducirá sustancialmente la carga de trabajo de los inspectores. En sus observaciones, la KTR señala el aumento de los intervalos entre las inspecciones e indica que los criterios para asignar a los empleadores a las distintas categorías de riesgo suscitan las siguientes preocupaciones: i) la normativa no proporciona indicaciones sobre el derecho de los trabajadores y los sindicatos a dirigirse a la inspección con información sobre hechos que afectan a la asignación de un empleador a una categoría de riesgo; ii) la asignación de los empleadores a las categorías de riesgo se basa en gran medida en el criterio formal del tipo principal de actividad económica indicado por el empleador, sin tener en cuenta el hecho de que los empleadores pueden realizar al mismo tiempo actividades consideradas de mayor riesgo; iii) uno de los criterios que influyen en la determinación de las categorías de riesgo de los empleadores es la existencia o ausencia de procedimientos administrativos por infracción de la legislación laboral, que se toma en consideración independientemente de su número, por lo que no se alienta a los empleadores sin escrúpulos a respetar la legislación laboral si ya han sido declarados administrativamente responsables de su violación, y iv) la consideración de los criterios de número de trabajadores que una empresa tiene en plantilla y de tipo de actividad económica hace que la mayoría de las pequeñas y medianas empresas sean consideradas de bajo riesgo y, por lo tanto, excluidas de las inspecciones previstas.

La Comisión toma nota del número de inspecciones, incluidas las inspecciones programadas, realizadas por la inspección del trabajo estatal durante el periodo 2016-2020. También toma nota de que el número de inspecciones disminuyó significativamente, pasando de 131 286 en 2019 a 69 895 en 2020, disminución que según el Gobierno se debió a las limitaciones asociadas a la adopción de decisiones en el contexto de la pandemia de COVID-19. A este respecto, la KTR se refiere, una vez más, a las limitaciones de la inspección del trabajo estatal en el contexto de la pandemia debido a los textos legislativos adoptados desde 2020 y al aumento de las quejas de los trabajadores sobre el incumplimiento de la legislación laboral por parte de los empleadores. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios sobre las observaciones de la KTR. Asimismo, solicita al Gobierno que adopte medidas, incluidas enmiendas legislativas, en relación con los criterios para asignar a los empleadores a las distintas categorías de riesgo, a fin de garantizar que los lugares de trabajo se inspeccionen con la frecuencia y el rigor necesarios para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes. La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando estadísticas sobre el número de inspecciones del trabajo realizadas cada año, especificando el número de inspecciones programadas y no programadas, y las inspecciones realizadas in situ y las realizadas sin visita al establecimiento. Pide una vez más que el Gobierno proporcione el desglose de las inspecciones en las pequeñas, medianas y grandes empresas. Además, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre las circunstancias en las que los empleadores realizan autoinspecciones, y que indique el número de autoevaluaciones realizadas y el número de visitas de seguimiento de los inspectores del trabajo en caso**

de infracciones. La Comisión también solicita al Gobierno que indique si sigue vigente alguna de las limitaciones a la inspección del trabajo relacionadas con la COVID-19.

Artículos 20 y 21. Informe anual de la inspección del trabajo. La Comisión toma nota de las observaciones de la KTR según las cuales, aunque los informes de la inspección contienen una serie de datos estadísticos sobre el número de denuncias recibidas por la inspección y sobre la distribución de las visitas por sectores económicos, no contienen información estadística sobre las enfermedades profesionales y solo contienen algunos datos estadísticos sobre los accidentes del trabajo graves, pero no en relación con todos los accidentes. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios a este respecto e indique las medidas adoptadas o previstas para publicar un informe consolidado de la inspección del trabajo que contenga información detallada sobre todos los puntos enumerados en las letras a)-g) del artículo 21 del Convenio.**

Finlandia

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1950)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 1974)

[Comentario anterior sobre los Convenios núms. 81 y 129](#)

Con el fin de ofrecer 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 las observaciones de la Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK) sobre la aplicación del Convenio núm. 81, transmitidas junto con la memoria del Gobierno.

Artículo 3, 1) y 2), del Convenio núm. 81 y artículo 6, 1) y 3), del Convenio núm. 129. Cooperación con la policía en el control de la legislación sobre inmigración. Tras sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que la inspección del trabajo sigue realizando inspecciones conjuntas con la policía y la Guardia de Fronteras de Finlandia en sectores como la agricultura, la restauración y la construcción, ya que se ha comprobado que hay trabajadores sin los permisos de trabajo necesarios en estos ámbitos. Según el Gobierno, la cooperación entre las diversas autoridades se considera un método eficaz para hacer frente a la economía informal y permite a las autoridades hacer un uso efectivo de sus distintas competencias. El Gobierno indica que, sobre la base de la información recibida, la cooperación entre las autoridades no causa temor en los lugares de trabajo y, en cambio, aumenta la confianza en el mantenimiento de un mercado de trabajo justo y armonioso, alentando a los empleadores a cumplir con sus obligaciones legales. Además, el Gobierno afirma que la inspección del trabajo relacionada con los trabajadores migrantes tiene por objeto garantizar que los trabajadores disfruten de condiciones de trabajo y de empleo seguras y que cumplan con la legislación, y que la inspección del trabajo brinde orientación a los trabajadores sobre las condiciones mínimas de empleo. No obstante, el Gobierno indica que todos los asuntos relacionados con los salarios y las prestaciones sociales pendientes de pago los gestiona el Centro de Desarrollo Económico, Transporte y Medio Ambiente (Centro ELY), y que la inspección del trabajo no dispone de datos sobre los salarios o las prestaciones de la seguridad social que se pagan a los trabajadores migrantes. Además, la Comisión observa que el Gobierno también hace referencia a la expectativa de una posible oposición y un comportamiento agresivo en determinadas inspecciones de este tipo, por lo que la presencia de la policía y de la Guardia de Fronteras de Finlandia es útil para garantizar la seguridad de los inspectores del trabajo. La Comisión remite al Gobierno a su [Estudio General, Inspección del trabajo, 2006](#), párrafo 78, y subraya que el objetivo de la inspección del trabajo solo puede alcanzarse si los trabajadores están convencidos de que la vocación principal de la inspección es velar por el respeto de la legislación relativa a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores. La Comisión también toma nota de las observaciones de la SAK, según las cuales los recursos actuales para el cumplimiento de

las medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST) son inadecuados, y que el hecho de abordar ese cumplimiento en relación con prácticas laborales abusivas en la economía sumergida no debe lograrse a expensas del cumplimiento de la SST. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que la participación de los inspectores del trabajo en inspecciones conjuntas no interfiera con el cumplimiento efectivo de sus funciones principales, como se establece en el artículo 3, 1), del Convenio núm. 81 y en el artículo 6, 1), del Convenio núm. 129. La Comisión pide al Gobierno que proporcione más información sobre las medidas adoptadas para garantizar que la participación de los inspectores del trabajo en inspecciones conjuntas no perjudique en manera alguna la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores. Además, la Comisión solicita al Gobierno que aporte más información detallada sobre el procedimiento que se sigue para que los empleadores cumplan con sus obligaciones respecto de los derechos legales de los trabajadores migrantes indocumentados mientras dure su relación de trabajo efectiva, incluyendo información sobre la función de asesoramiento que ejerce la inspección del trabajo al derivar a estos trabajadores al Centro ELY y a las autoridades de la seguridad social.**

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

Ghana

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1959)

Comentario anterior

Artículos 10, 11 y 16 del Convenio. Recursos humanos y medios materiales de la inspección del trabajo, y cobertura de los establecimientos. En su memoria anterior, el Gobierno indicó que tenía que hacer frente a ciertos problemas como la insuficiencia de inspectores y el apoyo logístico inadecuado para las inspecciones y la aplicación de la Ley. En respuesta al comentario anterior de la Comisión, el Gobierno indica que ha contratado a más de 75 funcionarios e inspectores del trabajo con el fin de aumentar la dotación de personal. La Comisión observa que, según el Gobierno, el Departamento de Trabajo cuenta con 170 inspectores. Sin embargo, la Comisión toma nota de que esta cifra es similar a la comunicada en 2017, cuando el Gobierno indicó que había un total de 171 inspectores. En cuanto a las razones de la disminución de las inspecciones realizadas por el Departamento de Inspección de Fábricas entre 2014 y 2016, el Gobierno indica que dicha disminución se debió a la tasa de abandono de trabajadores que el país experimentó entre 2014 y 2016. El Gobierno también indica que, tras ese periodo, se han contratado más inspectores y se sigue contratando más personal para que el Departamento pueda mejorar su labor de inspección. La Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona información sobre el número de miembros del personal del Departamento de Inspección de Fábricas. Además, la Comisión observa que, según los informes estadísticos del Ministerio de Empleo y Relaciones Laborales correspondientes a los años 2018, 2019 y 2020, el número de inspecciones del trabajo realizadas por el Departamento de Trabajo fue de 284 en 2018, 202 en 2019 y 256 en 2020. La Comisión también señala que las inspecciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, realizadas por el Departamento de Inspección de Fábricas, fueron 2 147 en 2018, 2 936 en 2019 y 2 676 en 2020. Con respecto a los recursos materiales de que dispone la inspección de trabajo, el Gobierno indica que se proporcionaron equipos de oficina y vehículos al Departamento de Trabajo y al Departamento de Inspección de Fábricas para mejorar sus operaciones. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre el número de inspecciones del trabajo realizadas por el Departamento de Trabajo y el Departamento de Inspección de Fábricas, así como sobre el número de inspectores de cada Departamento. La Comisión también pide al Gobierno que explique si el número actual de inspectores del Departamento de Trabajo es adecuado para llevar a cabo inspecciones efectivas de los lugares de trabajo, a la luz de la indicación anterior del Gobierno de que no lo era. Además, la Comisión solicita al Gobierno que siga proporcionando información sobre las medidas adoptadas para garantizar que los servicios de inspección del trabajo dispongan de los recursos materiales necesarios para poder desempeñar eficazmente sus funciones.**

Artículos 17, 18 y 21, e). Aplicación efectiva de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores. La Comisión pidió anteriormente información sobre la aplicación de sanciones por infracción de las disposiciones laborales, así como sobre la revisión de dichas sanciones. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que proporcionará la información solicitada en su próxima memoria. Asimismo, la Comisión toma nota de que, en junio de 2022, se organizó una formación para los inspectores del trabajo y las personas que trabajan en la Fiscalía General en el marco del programa «Comercio para un trabajo decente». La Comisión también toma nota de que, en su memoria en virtud del Convenio núm. 182, el Gobierno indica que dicha formación dio lugar a recomendaciones útiles para mejorar la colaboración entre la Fiscalía General y la Inspección del Trabajo sobre el enjuiciamiento de casos de trabajo infantil y otras infracciones en el lugar de trabajo. **La Comisión reitera su petición de que el Gobierno facilite estadísticas detalladas sobre las infracciones detectadas, el número y la naturaleza de las sanciones impuestas y el importe de las multas recaudadas. También pide al Gobierno que indique las medidas de seguimiento en relación con los problemas de incumplimiento detectados, incluidas estadísticas sobre el resultado de los casos transmitidos para su enjuiciamiento. Además, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier revisión de las «unidades penales», tal como se definen en virtud de la Ley de Multas (Unidades Penales) de 2000, con el fin de garantizar que existen sanciones adecuadas en caso de infracción de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo.**

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

Grecia

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1955)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación General Griega del Trabajo (GSEE), recibidas el 1º de septiembre de 2021, las observaciones adicionales de la GSEE y las observaciones de la Federación de Asociaciones del Ministerio del Trabajo (OSYPE), recibidas el 13 de mayo de 2022, así como de la respuesta del Gobierno.

Artículos 3 y 4 del Convenio. Reestructuración del sistema de inspección del trabajo. Organización y funcionamiento efectivo del sistema de inspección del trabajo. Supervisión y control por una autoridad central. La Comisión toma nota de la adopción de la Ley núm. 4808/2021, que establece un nuevo marco para la organización y el funcionamiento del sistema de inspección del trabajo y prevé su transformación en una autoridad independiente separada del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MLSA). La Comisión toma nota de que la GSEE y la OSYPE alegan que la nueva ley se ha adoptado sin consultas, y prevé una transformación de gran alcance de la gobernanza, la administración y el funcionamiento del sistema de inspección del trabajo. En su respuesta, el Gobierno indica que el Ministro mantuvo repetidas reuniones con los representantes de los trabajadores y de los empleadores antes de la adopción de la ley, así como antes y después de su presentación al Parlamento. El Gobierno indica que la transformación de la inspección del trabajo en una autoridad independiente tiene por objeto garantizar la eficacia de la administración pública en el control del cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social mediante la creación de un marco adecuado de independencia, transparencia y responsabilidad, así como el establecimiento de un clima de confianza hacia las instituciones de inspección.

La Comisión toma nota de que, en virtud del artículo 102 de la Ley núm. 4808/2021, para que comience el funcionamiento del sistema de inspección del trabajo, debería emitirse una decisión pertinente del MLSA. Además, según el mismo artículo de la Ley, al comenzar a funcionar el nuevo sistema de inspección del trabajo, se suprime el Órgano de Inspección del Trabajo (SEPE) existente, ya que el nuevo sistema de inspección del trabajo lo sustituye automáticamente en todos los derechos, reclamaciones, obligaciones, relaciones jurídicas y demandas pendientes. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la nueva inspección del trabajo ha comenzado a funcionar a partir de

julio de 2022, de conformidad con la Decisión núm. 67759 (G.G. 3795/B ' /19.07.2022). El Gobierno explica que, de conformidad con el artículo 102, 6) de la Ley núm. 4808/2021, desde el inicio del funcionamiento de la nueva inspección de trabajo, cuando se haga referencia al SEPE en las disposiciones legales vigentes, se implicará a la nueva inspección de trabajo, y cuando se haga referencia al Inspector General, se implicará al Gobernador o a la Junta Directiva de la inspección del trabajo. A este respecto, el Gobierno se remite a la Decisión núm. 1955 (G.G. 14/ 13.01.2022) sobre el nombramiento de los miembros del Consejo de Administración de la Inspección del Trabajo y a la Decisión núm. 52272 (G.G. 455/02.06.2022) sobre el nombramiento del Gobernador de la Autoridad Independiente de la Inspección del Trabajo. La Comisión toma nota de que se ejecutará un nuevo proyecto titulado «Apoyo a la modernización operativa de la Inspección de Trabajo y del Servicio de Mediación y Arbitraje (OMED) en Grecia», en estrecha colaboración con la OIT y con financiación de la Unión Europea, con el objetivo de apoyar a las autoridades griegas en la reestructuración de la Inspección de Trabajo para convertirla en un organismo independiente.

La GSEE indica que la nueva ley elimina la responsabilidad institucional del MLSA de controlar el cumplimiento de las normas del trabajo y de seguridad social por el sistema de inspección del trabajo, y tiene un impacto negativo en la prestación de servicios por el sistema de inspección del trabajo. Según el sindicato, si el MLSA no desempeña el principal papel de supervisión y coordinación, la aplicación uniforme de la legislación laboral ya no será posible. Además, según la GSEE, separar el sistema de inspección del trabajo de la oficina central del MLSA, donde están ubicados todos los departamentos pertinentes de política de empleo, perturbará sin duda el vínculo con la información continua sobre todas las cuestiones laborales que se requiere para el diseño y el cumplimiento de la misión del sistema de inspección del trabajo. En sus observaciones, la OSYPE indica que la separación del sistema de inspección del trabajo del MLSA significa una separación de todas las direcciones responsables de la interpretación de las normas del derecho laboral, así como del sistema de información ERGANI que pertenece al MLSA y que es la herramienta más importante tanto para la identificación del trabajo no declarado como para el cumplimiento por las empresas de las condiciones de los contratos de trabajo. En su respuesta, el Gobierno aclara que, en el nuevo marco legislativo, la inspección de trabajo asume el papel de la autoridad central, que tiene una estructura jerárquica y órganos administrativos uniformes (Junta Directiva, Gobernador). Indica que la duración del mandato de los órganos y su forma de selección garantizan que no se verán afectados por ningún cambio de gobierno. En cuanto al ERGANI, el Gobierno indica que, en virtud del artículo 8, apartado 1, «Acceso y gestión» de la Decisión Ministerial núm. 40331 (B 3520/2019), en su versión vigente, establece que el SEPE (ahora sustituido por la Inspección de Trabajo) tiene acceso a todos los formularios y datos pertinentes presentados, lo que, según el Gobierno, significa también un acceso pleno al ERGANI.

La Comisión toma nota de que el GSEE también señala la necesidad de una modernización de la Inspección del Trabajo a nivel nacional que: i) aumente el número de direcciones regionales en consonancia con las regiones del país y expanda sus departamentos locales en cada unidad regional, e ii) institucionalice los controles por los inspectores en las regiones vecinas distintas de la región en la que están establecidos, a fin de aumentar la transparencia de los controles. En su respuesta, el Gobierno indica que el artículo 21, 4), de la Ley núm. 3996/2011, que se refiere a las Comisiones Regionales de la Inspección del Trabajo (PEKEE), sigue en vigor. Por consiguiente, la Comisión entiende que la estructura interna de la inspección del trabajo se ha mantenido igual. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la capacidad de la nueva inspección del trabajo para desempeñar sus funciones establecidas en el artículo 3, 1) del Convenio, así como también en lo que respecta al periodo de transición entre el SEPE y el nuevo cuerpo de inspectores. La Comisión también pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre la estructura de la inspección del trabajo como autoridad independiente y que proporcione un organigrama de la nueva estructura.**

Artículo 3, párrafos 1, a) y b), y 2. *Actividades del sistema de inspección del trabajo en el ámbito del trabajo no declarado y del empleo ilegal, también en relación con los trabajadores extranjeros.* La Comisión recuerda que, de 2016 a 2020, el Gobierno, en estrecha colaboración con la OIT y los interlocutores

sociales en Grecia, llevó a cabo un proyecto de cooperación para el desarrollo sobre «Apoyar la transición de la economía informal a la economía formal y luchar contra el trabajo no declarado en Grecia», respaldando la aplicación de la hoja de ruta para combatir el trabajo no declarado en el país. La Comisión toma nota de que se han introducido una serie de cambios legislativos en el ámbito de la protección de los derechos de los trabajadores, concretamente mediante la Ley núm. 4554/2018, enmendada por la Ley núm. 4635/2019, que comprende un artículo titulado «combatir el trabajo no declarado» que prevé sanciones administrativas para el trabajo no declarado, así como el establecimiento de un «Registro de empleadores delincuentes en lo que respecta al trabajo no declarado». El Gobierno indica que dicho sistema está desarrollándose en el Sistema de Información ERGANI del MLSA. En sus observaciones, la GSEE indica que la aplicación de la hoja de ruta acordada para combatir el trabajo no declarado, para lo cual es primordial la acción conjunta del sistema de inspección del trabajo y de los departamentos competentes del MLSA, no se ha completado. Indica además que el trabajo no declarado es la norma en el sector agrícola, y que la separación del sistema de inspección del trabajo del MLSA, introducida por la reforma reciente, aumentará más aún la reticencia del Gobierno a ratificar el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), a pesar de los compromisos contraídos en el contexto de la asistencia técnica de la OIT y de la hoja de ruta para combatir el trabajo no declarado. En su respuesta, el Gobierno indica que la nueva inspección del trabajo tiene competencia para realizar inspecciones en el sector agrícola en virtud del artículo 2, párrafo 2, de la Ley núm. 3996/2011, que sigue en vigor. El Gobierno también indica que, teniendo en cuenta que la trata de seres humanos con fines de explotación laboral está directamente relacionada con el trabajo no declarado, la inspección de trabajo colabora con el trabajo de otras autoridades que son las principales responsables de la identificación de las víctimas de la trata de seres humanos, como la Policía Helénica. Además, el Gobierno indica que, en una reunión del Consejo Supremo del Trabajo celebrada en octubre de 2022, se destacó la necesidad de dar prioridad a la consideración de la ratificación del Convenio núm. 129, teniendo en cuenta el nuevo marco legislativo vigente para la Inspección de Trabajo. La Comisión recuerda que, de conformidad con el artículo 3, 1) y 2), del Convenio núm. 81 (y el artículo 6, 1) y 3), del Convenio núm. 129), las funciones del sistema de inspección del trabajo serán velar por la aplicación de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, y que ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el establecimiento y el funcionamiento del Registro de empleadores delincuentes en lo que respecta al trabajo no declarado. La Comisión pide al Gobierno que comunique más información sobre las funciones relativas al control del trabajo no declarado encomendadas al nuevo sistema de inspección del trabajo, incluyendo su cooperación con la policía, y que facilite información sobre las medidas concretas adoptadas para garantizar que estas funciones no tengan un impacto negativo en las funciones obligatorias del sistema de inspección del trabajo relativas a la protección de los trabajadores, incluida su seguridad y su salud. En este sentido, la Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno comunique información detallada sobre el número total de inspecciones del trabajo, concretamente sobre el número de inspecciones de la SST y las relativas al trabajo no declarado. La Comisión pide una vez más al Gobierno que precise la función y las responsabilidades de los inspectores del trabajo en relación con los trabajadores extranjeros, cuando se detecte su situación irregular. A este respecto, la Comisión pide una vez más al Gobierno que suministre información sobre el número de trabajadores extranjeros en situación irregular a quienes se ha otorgado los derechos que les corresponden (número de casos en los que se ha pagado a los trabajadores los salarios y prestaciones pendientes), o sobre los casos en que su situación se ha regularizado.**

Artículo 6. Situación jurídica y condiciones de servicio de los inspectores del trabajo. Independencia de los inspectores. La Comisión toma nota de que el artículo 104 de la Ley núm. 4808/2021 prevé la independencia funcional del Gobernador y de los miembros de la Junta Directiva del sistema de inspección del trabajo, mientras que el artículo 114 define las facultades del Gobernador, entre ellas, la autoridad

para definir las condiciones de servicio, las condiciones salariales, el procedimiento disciplinario, la estructura organizativa de los puestos del personal, y la facultad para establecer Consejos Ejecutivos y Disciplinarios y para elaborar las normas para su toma de decisiones. La Comisión toma nota de que, según las observaciones de la GSEE y la OSYPE, la reforma socava las garantías de independencia consagradas en la Ley núm. 3996/2011. Más concretamente, la GSEE y la OSYPE indican que: i) el artículo 104 no prevé garantías de independencia para todos los trabajadores del sistema de inspección del trabajo; ii) la manera en que el Gobernador y la Junta Directiva son elegidos no garantiza en primer lugar la independencia de los propios inspectores; iii) la legislación prevé una concentración excesiva de poderes en la persona del Gobernador, y el ejercicio de los poderes sin ningún control, y iv) las garantías previstas en el Código de los Funcionarios Públicos ya no existen desde que las Juntas Disciplinarias y de Servicio están bajo el poder descontrolado del Gobernador, y los tribunales no tienen jurisdicción para juzgar los conflictos de que se trate. En relación con la situación jurídica y las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo, la GSEE y la OSYPE indican que la Ley prevé que los inspectores dependen totalmente del Gobernador para todas las cuestiones relativas a su situación laboral. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la OSYPE indica asimismo que la separación de la inspección del trabajo del MLSA cambia el régimen y las condiciones de trabajo para los inspectores, teniendo en cuenta en particular que las disposiciones de la Ley núm. 4808/2021 no hacen referencia explícita a los «inspectores del trabajo», sino que se refieren en general a los «empleados» de la autoridad independiente, una condición laboral que es regulada unilateralmente por el Gobernador. En su respuesta, el Gobierno indica que, de acuerdo con el artículo 114 de la Ley núm. 4808/2021, el Gobernador establecerá o fusionará Juntas de Personal y Disciplina en la inspección de trabajo, así como Comités Especiales de Evaluación y determinará las cuestiones específicas de su funcionamiento de acuerdo con las disposiciones vigentes. Según el Gobierno, esto significa que la legislación no autoriza al Gobernador de la inspección de trabajo a desviarse de las disposiciones generales sobre el control disciplinario y sus órganos. En cuanto a la independencia de la autoridad de la inspección de trabajo, el Gobierno indica que, de conformidad con la Constitución, las disposiciones de la Ley 3051/2002 y el Reglamento del Parlamento Helénico, las autoridades independientes, en tanto que órganos administrativos del Estado con un estatuto jurídico similar al del Gobierno, solo están sujetas al control judicial y al control parlamentario. La Comisión toma nota asimismo de que el artículo 117 de la nueva Ley prevé que todo el personal existente del SEPE es transferido automáticamente al nuevo sistema de inspección del trabajo, con el mismo tipo de relación de trabajo que tenían en el SEPE. **La Comisión pide al Gobierno que comunique información detallada sobre las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo en el nuevo sistema de inspección del trabajo, incluidos sus niveles de remuneración y su permanencia en el empleo, en comparación con los niveles de remuneración y la permanencia en el empleo de otros funcionarios con funciones similares, tales como los recaudadores de impuestos y la policía. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier decisión adoptada por el Gobernador de la inspección del trabajo en aplicación del artículo 114 de la Ley núm. 4808/2021 sobre disposiciones disciplinarias y del personal.**

Artículo 10. Número de inspectores. La Comisión toma nota de una serie de medidas y leyes adoptadas para afrontar los problemas estructurales y de dotación de personal, concretamente la reducción del personal en el SEPE. Toma nota en particular de que, a través del Decreto Presidencial núm. 134/2017 «Organización del Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Solidaridad Social» (OG 168/A/06.11.2017), el número de direcciones, departamentos, puestos de trabajo estatutarios de los inspectores y puestos especiales de los inspectores del trabajo, ha aumentado. Además, el Gobierno indica que se dotó de personal al SEPE por medio de traslados y nombramientos de trabajadores, inclusive tras la Ley núm. 4440/2016, basándose en la cual 55 trabajadores fueron trasladados y asignados al SEPE. La Comisión toma nota de que, en 2018, la fuerza de trabajo del SEPE estaba compuesta de 732 trabajadores, de los cuales 621 eran inspectores del trabajo y 372 inspectores de relaciones del trabajo. En sus observaciones, la GSEE pone de relieve la importancia de tomar medidas para fortalecer los recursos

humanos del sistema de inspección del trabajo por conducto de procedimientos acelerados en el contexto de la movilidad y la contratación, y para dotar de personal rápidamente a las oficinas de inspección del trabajo administradas por una sola persona, a fin de aumentar la eficacia del SEPE y de eximir asimismo del trabajo burocrático a los inspectores, para que puedan realizar libremente su labor de auditoría. **La Comisión pide al Gobierno que formule comentarios al respecto. La Comisión pide asimismo al Gobierno que siga proporcionando información sobre el número de inspectores del trabajo, en particular sobre la contratación de personal adicional, con miras a garantizar que haya un número suficiente para desempeñar efectivamente las funciones del sistema de inspección, en particular en el contexto del nuevo sistema de inspección del trabajo.**

Artículo 11. Recursos materiales del sistema de inspección del trabajo. Reembolso de los gastos incurridos por los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de las observaciones formuladas por el Sindicato de Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo, según las cuales: i) la mayoría de los gastos de transporte incurridos por los inspectores del trabajo no estaban cubiertos; ii) se recortó el presupuesto entre 2009 y 2014, y el número de medios de transporte es insuficiente, y iii) no se proporciona a los inspectores del trabajo el equipo de protección personal necesario para efectuar inspecciones en los lugares de trabajo de alto riesgo. La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha comunicado ninguna información pertinente sobre este tema. En sus observaciones, la GSEE pone de relieve la importancia de tomar medidas para apoyar y mejorar la infraestructura logística del SEPE, garantizando instalaciones de adecuadas, así como la facilitación de vehículos de servicio, instrumentos modernos de medición del ambiente de trabajo, y equipo de protección personal a los inspectores. **La Comisión pide al Gobierno que formule comentarios al respecto. La Comisión pide asimismo una vez más que el Gobierno indique las medidas adoptadas para garantizar que se reembolsen a los inspectores del trabajo todos los gastos incurridos en el desempeño de sus funciones, y que se les proporcione el equipo de protección personal necesario para garantizar la protección adecuada contra los riesgos para su seguridad y su salud durante el desempeño de sus funciones. Pide asimismo al Gobierno que comuniquen información sobre el presupuesto asignado a los servicios de inspección del trabajo, especialmente en el contexto de la creación del nuevo sistema de inspección del trabajo, y que describa la disponibilidad de medios de transporte y de oficinas debidamente equipadas en todas las estructuras territoriales del servicio de inspección del trabajo.**

Artículos 17 y 18. Sanciones adecuadas impuestas y aplicadas efectivamente. La Comisión toma nota de la información proporcionada en la memoria del Gobierno relativa a las actividades del SEPE, en particular las violaciones detectadas, el número de casos presentados ante los tribunales, y las sanciones impuestas hasta 2020. La Comisión toma nota de que la Decisión Ministerial núm. 80016/2022 clasifica el tipo de violaciones y determina la cuantía de las multas que debe imponer el sistema de inspección del trabajo por las violaciones de la legislación laboral. En sus observaciones, la GSEE señala una reducción considerable e injustificada de multas por incumplimiento de la legislación laboral, lo cual beneficia a los empleadores y les alienta incumplir la normativa. En relación con esto, la GSEE pone énfasis en la necesidad de reevaluar inmediatamente el sistema de multas y su cálculo contando con la participación de representantes del SEPE. **La Comisión pide al Gobierno que formule comentarios al respecto e indique las medidas adoptadas o previstas para garantizar el establecimiento de sanciones adecuadas para las disposiciones legales aplicables por los inspectores del trabajo. La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información detallada sobre el número de violaciones detectadas, el número de casos presentados ante los tribunales, y las sanciones impuestas ulteriormente.**

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

Guinea

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1959)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de que, en marzo de 2021, el Consejo de Administración declaró admisible una reclamación presentada por la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT alegando el incumplimiento de Guinea del presente Convenio, así como del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y del Convenio 95 sobre la protección del salario, 1949, y ha nombrado un comité tripartito encargado de examinarla (GB.341/INS/14/6, marzo 2021). La Comisión toma nota de que los alegatos contenidos en la reclamación se refieren a los artículos 3, 6, 9, 10, 11 y 12 del Convenio núm. 81. De conformidad con su práctica habitual, la Comisión ha decidido suspender el examen de estas cuestiones, a la espera de la decisión del Consejo de Administración sobre esta reclamación.

Artículo 7 del Convenio. Formación de los inspectores del trabajo. En seguimiento a su comentario anterior, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, con excepción de la pasantía obligatoria de un año de duración, previsto por el Estatuto general de funcionarios públicos, los inspectores del trabajo no reciben una formación especial para el ejercicio de sus funciones. Sin embargo, en 2021, 36 nuevos funcionarios recién nombrados de la Inspección General del Trabajo (IGT), recibieron una formación inicial de tres meses bajo la propia iniciativa de los servicios de la inspección general del trabajo. Además, en 2021, Guinea se benefició de la asistencia técnica de la OIT que se materializó mediante talleres organizados conjuntamente con la IGT. En total, 10 inspectores participaron en esta formación que permitirá poner en funcionamiento, a nivel nacional el Consejo Nacional de Diálogo Social. Actualmente, el programa de formación en perspectiva se refiere al trabajo infantil y a la trata de niños dirigidos a los inspectores del trabajo y a ciertos cuadros de la Administración del Trabajo sobre la asistencia técnica y financiera del Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). **La Comisión pide al Gobierno que continúe con sus esfuerzos con el fin de garantizar que los inspectores del trabajo reciban una formación adecuada para el desempeño de sus funciones. La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Artículos 20 y 21. Informe anual de la inspección del trabajo. La Comisión toma nota de los informes trimestrales de la IGT para el año 2022, anexos a la memoria del Gobierno, que proporcionan información sobre las actividades relacionadas con las funciones de inspección y otras funciones de las que están encargados los inspectores del trabajo, así como de los tipos de violación detectados y las medidas adoptadas en consecuencia. La Comisión toma nota, sin embargo, de que estos informes no contienen las informaciones estadísticas exigidas, de conformidad con el artículo 21 del Convenio. En particular, el Gobierno indica que las informaciones sobre los establecimientos sometidos al control de la inspección pueden ser recopiladas mediante el control sistemático de las empresas. El Gobierno también indica que los informes de la inspección del trabajo serán publicados próximamente en el sitio internet del Ministerio del Trabajo y de la Función Pública. **Al tiempo que toma nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno para comunicar un informe anual de inspección, de conformidad con el 20 del Convenio, la Comisión alienta al Gobierno para que adopte las medidas necesarias con el fin de asegurar la recopilación y la publicación en el informe anual de la inspección del trabajo de todas las informaciones exigidas en el artículo 21 del Convenio.**

Guyana

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1966)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 1971)

[Comentario anterior](#) sobre el Convenio núm. 81

[Comentario anterior](#) sobre el Convenio núm. 129

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 6 y 10 del Convenio núm. 81 y artículos 8 y 14 del Convenio núm. 129. Situación jurídica y condiciones de servicio de los inspectores del trabajo, y número de inspectores del trabajo. La Comisión había observado que, según el informe anual del Departamento de Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (LOSHD), debido a las dimisiones o a la no renovación de los contratos, el número de personal de la inspección de trabajo había disminuido considerablemente, y no era posible encontrar candidatos adecuados para cubrir las vacantes. La Comisión recordó, además, su observación anterior, según la cual el salario de los inspectores del trabajo no alcanzaba ni la mitad del de los inspectores fiscales y equivalía a aproximadamente a la mitad del de los inspectores del régimen de seguro nacional. El Gobierno indica que, en 2021, el Ministerio de Trabajo cubrió todas las vacantes de funcionarios del trabajo y que la promoción de funcionario del trabajo a funcionario superior del trabajo es posible y se basa en el rendimiento. El Gobierno también señala que, en 2021, fueron contratados un total de 12 funcionarios del trabajo y 9 funcionarios de seguridad y salud en el trabajo (SST). La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que las escalas salariales no se han revisado, pero son comparables a las de la administración pública. **La Comisión pide al Gobierno que siga facilitando información sobre el número total de inspectores del trabajo y que indique el número de nuevas contrataciones y ascensos del personal titular. También solicita al Gobierno que suministre información detallada sobre la escala salarial y la estabilidad de la carrera de los inspectores del trabajo y que proporcione una comparación con las de otras categorías similares de funcionarios públicos, incluyendo específicamente a los inspectores fiscales y a los inspectores del régimen de seguro nacional.**

Artículos 20 y 21 del Convenio núm. 81 y artículos 25, 26 y 27 del Convenio núm. 129. Informes anuales de la inspección del trabajo. En relación con el comentario anterior de la Comisión sobre el establecimiento de un registro de centros de trabajo sujetos a inspección y el número de trabajadores empleados en ellos, en su memoria, el Gobierno indica que es obligatorio que los establecimientos industriales se registren anualmente en el Ministerio de Trabajo indicando, por ejemplo, el número de trabajadores empleados. Sin embargo, el Gobierno también señala que no todos los establecimientos industriales se registran en el Ministerio y que se están realizando esfuerzos para garantizar que este registro se lleve a cabo. Asimismo, el Gobierno indica que se informa a los empleadores de que la falta de registro en el Ministerio de Trabajo constituye una infracción de la Ley de SST y que se pueden emprender acciones legales contra ellos. Durante los años 2020 y 2021, se registraron un total de 424 establecimientos de trabajo, principalmente de empresas ubicadas en la Región 4. El Gobierno señala que se está diseñando una estrategia para establecer un sistema similar en otras regiones con el fin de facilitar el proceso de registro. La Comisión toma nota que el Gobierno indica que la asistencia técnica de la OIT sería bienvenida para establecer un sistema que facilite el registro de los establecimientos. La Comisión también toma nota de que no se ha transmitido a la OIT ningún informe de la inspección del trabajo y de que la memoria del Gobierno contiene poca información sobre las actividades realizadas por los inspectores del trabajo en 2021, a saber, sobre el número de visitas de inspección, el número de denuncias presentadas y el número de accidentes laborales no mortales en el sector agrícola. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para garantizar que el informe de la inspección del trabajo se elabore y publique de conformidad con el artículo 20**

del Convenio núm. 81 y los artículos 25 y 26 del Convenio núm. 129, y que dicho informe contenga información sobre todos los temas enumerados en el artículo 21 del Convenio núm. 81 y el artículo 27 del Convenio núm. 129. La Comisión espera que la asistencia técnica solicitada por el Gobierno se proporcione en un futuro próximo, con el fin de garantizar el establecimiento de un registro de empresas y el pleno cumplimiento de los artículos 20 y 21 del Convenio núm. 81 y de los artículos 25, 26 y 27 del Convenio núm. 129.

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

Haití

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1952)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Trabajadores Haitianos (CTH) y la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras del Sector Público y Privado (CTSP) recibidas el 2 de noviembre de 2022. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios a este respecto.**

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 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 diez 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.

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

Hungría

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1994)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 1994)

[Comentario anterior](#)

Con el fin de ofrecer 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 núm. 81 (inspección del trabajo) y 129 (inspección del trabajo en la agricultura) en un mismo comentario.

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. La Comisión toma nota de que se ha derogado la Ley de la Inspección del Trabajo, que encomendaba a los inspectores del trabajo, entre otras funciones, el control de los permisos de residencia y de trabajo de los trabajadores extranjeros, y la notificación a la policía de inmigración de cualquier decisión relativa a la infracción de las disposiciones sobre el empleo de trabajadores extranjeros. La Comisión observa que las funciones encomendadas a los inspectores del trabajo se definen ahora en la Ley de Supervisión del Empleo y en el Decreto núm. 115/2021. En virtud de este Decreto, la autoridad de supervisión del empleo, en el contexto del control de la regularidad del empleo, tiene la misión de regular y controlar el permiso de trabajo de los nacionales de terceros países.

El Gobierno indica que, a partir del 1 de marzo de 2021, el artículo 10, 2) de la Ley de Supervisión del Empleo introduce una nueva norma para garantizar una mayor protección de los derechos de los trabajadores. Si el empleador no cumple con su obligación de informar sobre el establecimiento de una relación jurídica que implique un empleo, la autoridad de supervisión del empleo determinará la existencia de una relación jurídica que implique un empleo a partir del trigésimo día calculado retroactivamente desde el inicio de la infracción, a menos que se establezca durante el procedimiento administrativo que la falta de información sobre el empleo superó los treinta días. La Comisión también observa que, según el artículo 15 del Decreto núm. 115/2021, si la autoridad de control del empleo constata una infracción de la legislación relativa al empleo de un nacional de un tercer país, enviará su decisión final a la autoridad encargada del control de las leyes de inmigración. La Comisión observa que la proporción de trabajadores en situación irregular empleados en la agricultura aumentó notablemente de 2018 a 2020. De los 5 267 asalariados controlados en 2018, 1 065 se encontraban en situación irregular (20,22 por ciento), mientras que, en 2020, de los 3 613 asalariados controlados, 859 se encontraban en situación irregular (23,78 por ciento). La Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona información sobre el número de casos en los que se han concedido a estos trabajadores los derechos que les corresponden. En cuanto a la manera en que se garantiza que los inspectores del trabajo traten de manera absolutamente confidencial la fuente de cualquier queja que ponga en su conocimiento una deficiencia o una infracción de las disposiciones legales, la Comisión toma nota de las disposiciones de la Ley CLXV de 2013 sobre quejas y denuncias, así como de la Ley de Supervisión del Empleo y del Código de Procedimiento Administrativo General, que establecen normas relativas al tratamiento confidencial de los datos. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte medidas para garantizar que, de conformidad con el artículo 3, 2), del Convenio núm. 81 y el artículo 6, 3), del Convenio núm. 129, las funciones adicionales encomendadas a los inspectores del trabajo no interfieran con el objetivo primordial de asegurar la protección de los trabajadores. A este respecto, la Comisión pide que el Gobierno proporcione información sobre la proporción del tiempo de los inspectores del trabajo que se dedica a las funciones relacionadas con el control de la regularidad del empleo, incluida la reglamentación de los permisos de trabajo para los nacionales de terceros. Además, la Comisión pide al Gobierno que proporcione más información sobre la manera en que la inspección del trabajo desempeña sus funciones principales al velar por el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores en cuanto a los derechos legales de los trabajadores que se encuentran en situación irregular (como el pago de los salarios y de cualquier otra prestación debida por el periodo de su relación de trabajo efectiva), especialmente en el contexto de la posibilidad de determinar retroactivamente la existencia de una relación de trabajo según establece la legislación. Tomando nota del aumento de la proporción de trabajadores irregulares empleados, en particular en el sector agrícola, la Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno proporcione información específica sobre el número de casos en los que se ha concedido a los trabajadores en situación irregular los derechos que les corresponden, como el pago de los salarios pendientes o de las prestaciones de la seguridad social.**

Artículos 10 y 16 del Convenio núm. 81 y artículos 14 y 21 del Convenio núm. 129. Número de inspectores del trabajo y cumplimiento efectivo del sistema de la inspección del trabajo. La Comisión observa que el número de inspectores del trabajo siguió disminuyendo, pasando de 368 en 2017 a 300 en 2021. Al mismo tiempo, el número de inspecciones realizadas y de infracciones detectadas también siguió disminuyendo, pasando de 14 298 inspecciones y 10 407 casos de irregularidades en 2018 a 9 462 inspecciones y 6 649 casos de irregularidades en 2020, y a 2 523 inspecciones y a 1 791 casos de irregularidades en el primer semestre de 2021. El Gobierno indica que la disminución del número de inspecciones en los años 2020 y 2021 también es atribuible a las consecuencias de la pandemia de COVID-19, e informa de que los empleadores suspendieron o redujeron ciertas actividades, y que una parte sustancial de las capacidades de la autoridad de seguridad en el trabajo se asignaron a la investigación de presuntos casos de enfermedades profesionales relacionadas con la COVID-19. La Comisión observa que la memoria del Gobierno y los informes de los servicios de la inspección del trabajo no incluyen estadísticas sobre

accidentes y enfermedades. **Tomando nota de la disminución constante del número de inspectores, así como del descenso del número de inspecciones y de las infracciones detectadas en un periodo de cuatro años, la Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que el número de inspecciones del trabajo sea adecuado para asegurar la protección efectiva de los trabajadores. La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información estadística sobre el número de inspectores del trabajo, las visitas de inspección, las infracciones detectadas y las sanciones impuestas. Pide al Gobierno que suministre información sobre el número de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.**

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

India

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1949)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y por la Central de Sindicatos Indios (ICTU), recibidas ambas el 1.º de septiembre de 2022, así como de la respuesta del Gobierno a las mismas. La Comisión toma nota además de que el Gobierno proporcionó información escrita, a título voluntario, en su comunicación de 20 de mayo de 2021, en relación con los procedimientos de la Comisión de Aplicación de Normas (CAS).

Asimismo, la Comisión toma nota de que, en respuesta a los puntos planteados en observaciones anteriores de la CSI, el Gobierno indica que las ordenanzas que enmiendan la legislación laboral, que fueron adoptadas por algunos de los Estados en 2020 en respuesta a la COVID-19, no han entrado en vigor, ya que el Gobierno central, que tiene competencias legislativas concurrentes en lo tocante a asuntos laborales, no estuvo de acuerdo con ninguna de ellas. En lo que respecta a la orden ejecutiva dictada por el Gobierno de Madhya Pradesh, que eximió de la aplicación de varias disposiciones de la Ley de Fábricas, el Gobierno indica que la orden tiene una validez limitada de tres meses y no se ha extendido. Además, la Comisión acoge con agrado la información proporcionada por el Gobierno, conforme a la cual, en el caso de Gujarat, el Tribunal Supremo de la India vetó la decisión de aumentar las horas extraordinarias de 8 a 12 horas diarias sin una remuneración a cambio.

En relación con la misión de contactos directos solicitada por la CAS en 2019, la Comisión toma nota de que, en el contexto de la pandemia de COVID-19, el Gobierno organizó una serie de reuniones técnicas digitales con la Oficina para abordar las cuestiones planteadas en la Comisión de Aplicación de Normas y en las observaciones de la Comisión. Las reuniones contaron con la asistencia de altos representantes del Gobierno y de la dirección del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. La Comisión toma nota además de que, en sus observaciones, la CSI insta al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos de la OIT a fin de evaluar la aplicación del Convenio núm. 81 en la legislación y la práctica, y de prestar la asistencia técnica necesaria.

Artículos 2 y 4 del Convenio. Inspección del trabajo en las zonas económicas especiales (ZEE). La Comisión toma nota de las observaciones de la CSI y de la ITUC, que expresan continua preocupación por la ineficacia de los servicios de inspección del trabajo y por las constantes violaciones detectadas en las ZEE. Preocupa asimismo a la CSI que los Comisionados para el Desarrollo, que también son responsables de promover la inversión en las ZEE, estén efectuando inspecciones. Además, la ITUC indica que se restringe el acceso de los sindicatos a las ZEE y su presentación de quejas, y que no se les informa de las inspecciones efectuadas en estas zonas.

La Comisión toma nota asimismo de que, según indica el Gobierno, las facultades de los inspectores del trabajo en las ZEE se han delegado a los Comisionados para el Desarrollo debido simplemente a dificultades administrativas, ya que algunas ZEE ejercen su jurisdicción sobre más de un Estado. La Comisión toma nota asimismo de la información proporcionada por el Gobierno acerca de que las disposiciones administrativas

actuales establecidas en las ZEE no impiden que se efectúen inspecciones independientes, y de que la aplicación de disposiciones en materia de seguridad relacionadas con las fábricas sigue incumbiendo a los inspectores del trabajo especializados. Además, la Comisión toma nota de que, según informa el Gobierno, de conformidad con memorandos de la oficina emitidos en mayo de 2019 y junio de 2021 por el Ministerio de Trabajo, se ha comunicado a los Comisionados para el Desarrollo de las ZEE que las inspecciones de trabajo deberían tener lugar sin previo aviso. Por último, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, en respuesta a la solicitud por la Comisión de datos estadísticos relativos a la realización de inspecciones en las ZEE, de que, debido a la perturbación causada por la pandemia de COVID-19, la información necesaria estará disponible tras el retorno a la normalidad en las industrias.

Al tiempo que acoge con agrado la información ya proporcionada y reconociendo las dificultades que conlleva la generación de datos relevantes para el periodo 2020-2021, a la luz de la pandemia de COVID-19, la Comisión pide al Gobierno que comuniquen en su próxima memoria información estadística detallada sobre el número de inspectores del trabajo responsables de las inspecciones en estas zonas, el número de visitas de inspección (indicando las inspecciones efectuadas por los inspectores del trabajo y por los Comisionados para el Desarrollo), el número y la naturaleza de los delitos notificados, y el número de sanciones y la cuantía de las multas impuestas, además de información sobre los procedimientos judiciales, en su caso. La Comisión pide asimismo al Gobierno que indique en qué ZEE se han delegado las facultades de inspección a los Comisionados para el Desarrollo, y la frecuencia con la que estos efectúan inspecciones sin previo aviso. Por último, la Comisión pide al Gobierno que indique el número y la naturaleza de las quejas presentadas con respecto a la inspección del trabajo en las ZEE, y si los sindicatos tienen acceso a las ZEE en las que se han presentado quejas y en las no se han presentado quejas.

Artículos 4, 20 y 21. Disponibilidad de información estadística sobre las actividades de los servicios de inspección del trabajo a nivel central y estatal. Disponibilidad de estadísticas en sectores específicos. La Comisión toma nota de que, en respuesta a la solicitud por la Comisión de informes anuales sobre las actividades de inspección del trabajo, el Gobierno se remite a los informes anuales del Ministerio de Trabajo y Empleo publicados en su sitio web, que contienen información estadística sobre las actividades de inspección a nivel central (incluido el número de inspecciones del trabajo, el número de irregularidades detectadas, el número de enjuiciamientos y condenas, y el número de accidentes en las minas). La Comisión toma nota asimismo de la información proporcionada por el Gobierno sobre la creación del portal web de Shram Suvidha en el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objetivo es facilitar la presentación de informes y la facilitación de comentarios al respecto, así como los esfuerzos más generales desplegados por el Gobierno para expandir y mejorar el registro de los lugares de trabajo a través del sitio web de la Organización del Fondo de Previsión de los Empleados (EPFO), además de los esfuerzos realizados para registrar a los trabajadores de la economía informal, a través del portal de Shram. Al mismo tiempo, la Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la CIS y la ICTU acerca de que los datos estadísticos proporcionados no permiten evaluar el funcionamiento efectivo de los servicios de inspección del trabajo. La Comisión toma nota asimismo de la respuesta del Gobierno a estas observaciones, que contiene información adicional sobre la iniciativa digital emprendida por el Gobierno con objeto de facilitar la presentación de informes sobre las actividades de inspección del trabajo y de aumentar la transparencia. Además, la Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, está llevando a cabo activamente una encuesta en toda la India sobre los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos y los trabajadores del sector del transporte, cuyo objetivo es orientar la formulación de políticas para garantizar el bienestar de dichos trabajadores.

La Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para garantizar que la autoridad central transmita a la OIT memorias anuales sobre las actividades de inspección del trabajo que contengan toda la información exigida por el artículo 21. La Comisión alienta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para asegurar el registro de los lugares de trabajo y la mejora de su sistema de recopilación de datos en todos los sectores, y le pide que mantenga a la Comisión al tanto de los progresos realizados a este

respecto. Además, la Comisión pide al Gobierno que indique de qué maneras concretas los servicios de inspección del trabajo están utilizando los datos generados por sus nuevas iniciativas digitales.

Artículos 10 y 11. Medios materiales y recursos humanos. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria, según la cual se han puesto a disposición de los organismos de la Inspección Central del Trabajo y de los gobiernos estatales suficientes recursos, en particular asignaciones por transporte y medios de transporte adecuados, y los respectivos Gobiernos estatales están proporcionando al personal de inspección servicios tales como teléfonos móviles y computadoras portátiles. Sin embargo, la Comisión toma nota asimismo de la continua preocupación expresada por la CSI acerca de que los recursos humanos y materiales de los servicios de inspección del trabajo siguen siendo inadecuados. **La Comisión pide al Gobierno que comuniquen información actualizada sobre el número de inspectores del trabajo, e información más concreta sobre los recursos materiales y los medios de transporte de que disponen los servicios de inspección del trabajo.**

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 toma nota de la respuesta del Gobierno a la solicitud de información por la Comisión, así como de las preocupaciones expresadas por la CSI y la ICTU acerca de ciertas disposiciones del Código sobre SST y Condiciones de Trabajo que revisten particular importancia para la inspección del trabajo, concretamente la utilización de la expresión «inspector facilitador» en lugar del término «inspector», a lo que se habían opuesto la ICTU, y la distinción entre «inspecciones» y «estudios», tal como se indica en los Códigos. En lo referente a la expresión «inspector facilitador», el Gobierno explica que la adición de la palabra «facilitador» indica esfuerzos para fortalecer los derechos de los trabajadores extendiendo el asesoramiento y el apoyo en relación con el cumplimiento de diversas disposiciones de los Códigos. Respondiendo al comentario sobre las disposiciones legales relativas a la notificación previa de las visitas relativas a los «estudios», el Gobierno explica que el artículo 20 del Código sobre SST y Condiciones de Trabajo que hace referencia a los «estudios» no está relacionado con las inspecciones, sino que más bien tiene por objeto permitir que el Gobierno inspeccione las instalaciones, así como la planta y la maquinaria, fuera del sistema de inspección. Por último, en respuesta a la preocupación expresada por la ICTU acerca de que las inspecciones aleatorias basadas en la web mencionadas en los artículos 34 y 37 del Código sobre la SST y Condiciones de trabajo pueden limitar las inspecciones a una lista generada aleatoriamente por computadora, el Gobierno indica que la asignación de las inspecciones basada en la web no obstaculiza las facultades de los inspectores del trabajo para efectuar inspecciones gratuitas e independientes, basadas en la inteligencia exigida. Más en general, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que los Códigos del Trabajo recientemente introducidos no obstaculizan las facultades de los inspectores, y de que todas las inspecciones efectuadas por el Gobierno central tienen lugar sin previo aviso. El Gobierno indica que el Código sobre SST y Condiciones de Trabajo no prevé ninguna restricción de las facultades de los inspectores del trabajo a entrar libremente y sin previo aviso, a cualquier hora del día y de la noche, en cualquier establecimiento sujeto a inspección, y que cualquier directriz que entre en el marco del Código sobre Salarios no incluirá instrucciones que violen el artículo 12, 1), a) del Convenio núm. 81. No obstante, la Comisión toma nota de que el Gobierno no ha respondido a la pregunta relativa al artículo 110 del Código sobre SST y Condiciones de Trabajo, conforme al cual los procedimientos judiciales emprendidos contra un empleador por cualquier delito no serán iniciados por los inspectores facilitadores hasta que se conceda una oportunidad al empleador en cuestión de cumplir las disposiciones pertinentes del Código en el plazo de 30 días a partir de la fecha del aviso, salvo en el caso de un accidente o de una violación de la misma naturaleza que ocurra reiteradamente en un periodo de tres años a partir de la fecha en que se cometió la primera violación.

La Comisión toma nota asimismo de que el Código sobre Salarios prevé que los inspectores facilitadores, antes de iniciar procedimientos judiciales por un delito, deben brindar a los empleadores la oportunidad de cumplir las disposiciones del Código en un plazo determinado (artículo 54, 3)).

La Comisión recuerda que, en virtud del *artículo 17* del Convenio, con ciertas excepciones, las personas que violen o se nieguen a cumplir las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velan los inspectores del trabajo serán objeto de procedimientos judiciales inmediatos sin aviso previo, y que los inspectores de trabajo deberán tener la facultad de advertir y asesorar en lugar de iniciar o recomendar un procedimiento judicial.

La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que los inspectores del trabajo puedan iniciar procedimientos judiciales sin aviso previo, de conformidad con el artículo 17 del Convenio. La Comisión pide asimismo al Gobierno que proporcione a la Comisión ejemplos de directrices que entren en el marco del Código sobre Salarios, tal como se menciona anteriormente, y ejemplos de casos en los que los inspectores facilitadores han pospuesto o aplazado las inspecciones de establecimientos, así como ejemplos en los que han pospuesto el inicio de procedimientos. Al tiempo que toma nota de la explicación del Gobierno relativa a las limitaciones impuestas a la recopilación de datos relevantes en los dos últimos años, debido a la pandemia de COVID-19, la Comisión pide al Gobierno que comunique información detallada en su próxima memoria sobre el número y la naturaleza de los delitos notificados, el número de sanciones y la cuantía de las multas impuestas, y el número de procedimientos judiciales iniciados, en su caso.

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

Indonesia

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 2004)

Comentario anterior

Artículos 1, 4, 10 y 11 del Convenio. Repercusión de la descentralización en el funcionamiento efectivo del sistema de inspección del trabajo. Número de inspectores del trabajo y medios materiales a su disposición. El Gobierno indica en su memoria que el Ministerio de Trabajo tiene una política sobre el incremento del número de inspectores del trabajo, basada en el Reglamento núm. 4, de 2017, del Ministerio de Trabajo. Añade que, en 2020, se empleó a 1 694 inspectores del trabajo (1 169 hombres y 525 mujeres) en 34 provincias del país, y el distrito de Java Oriental fue el que empleó a un mayor número de inspectores del trabajo (182). La Comisión toma nota de que esto representa un aumento del número de inspectores en comparación con 2018, cuando se indicó un número total de 1 574 inspectores empleados; sin embargo, este número sigue siendo inferior a los 1 927 inspectores indicados en 2016. En relación con la mejora de las instalaciones y la infraestructura, el Gobierno señala que está alentando a las administraciones locales a asignar sus fondos regionales para las instalaciones y la infraestructura del sistema de inspección del trabajo en sus respectivas regiones. La Comisión toma nota de que, en 2020, el Comité de Inspección del Trabajo formuló recomendaciones al Ministerio de Trabajo con miras a acelerar las reformas del sistema de inspección del trabajo, iniciar el establecimiento centralizado del sistema de inspección del trabajo, y facilitar instalaciones e infraestructura que cumplan las normas y protocolos de salud que permiten a los inspectores del trabajo desempeñar sus funciones. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que se designe a un número suficiente de inspectores del trabajo, de conformidad con el artículo 10 del Convenio. Pide al Gobierno que comunique información (desglosada por género) sobre el número total de inspectores del trabajo designados, y sobre la asignación de recursos a los inspectores del trabajo por los niveles provinciales y de ciudad/distrito del Gobierno. La Comisión pide asimismo al Gobierno que proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas para realizar un seguimiento con respecto a las recomendaciones del Comité de Inspección del Trabajo relativas a las reformas del sistema de inspección del trabajo, el establecimiento centralizado del sistema de inspección del trabajo, y la mejora de las condiciones de trabajo de los inspectores del trabajo.**

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

Italia

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1952)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 1981)

Comentario anterior

Con el fin de ofrecer una visión global de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre la inspección del trabajo, la Comisión considera oportuno examinar conjuntamente los Convenios núm. 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. Funciones adicionales encomendadas a los inspectores del trabajo en relación con la inmigración. La Comisión tomó nota anteriormente de la indicación del Gobierno sobre las medidas adoptadas por los inspectores de trabajo en relación con la regularización de la relación de trabajo de los trabajadores migrantes en situación irregular, así como de los derechos conexos que se les conceden. La Comisión también tomó nota de que el personal de inspección notificará a las autoridades de seguridad pública la presencia de cualquier trabajador migrante en situación irregular, ya que «la entrada y la residencia ilegal en el territorio del Estado» sigue siendo un delito.

La Comisión toma nota de que, según la memoria del Gobierno, cuando las inspecciones revelan el incumplimiento de las obligaciones contractuales, de las que se derivan créditos financieros para los trabajadores, los inspectores del trabajo pueden, mediante una notificación certificada de las conclusiones, garantizar la recuperación de los créditos (salarios, seguridad social, etc.) de los trabajadores afectados, incluidos los trabajadores extranjeros sin permiso de residencia regular. El Gobierno indica, sin embargo, que el sistema actual de recogida de datos estadísticos solo permite una visión general de las cifras totales a este respecto, sin referencia específica a los trabajadores sin permiso de residencia.

En respuesta a la observación anterior de la Comisión, el Gobierno indica también que el sistema actual de seguimiento de los resultados de las actividades de inspección de las oficinas regionales de la Inspección Nacional del Trabajo determina el número de trabajadores migrantes sin permiso de trabajo encontrados en el curso de las inspecciones (778 en 2020 y 739 en 2021), pero no registra los datos específicos de la entrega a esos trabajadores de la hoja de información, introducida por el Decreto Interministerial de 2007 y que desarrolla el artículo 1, 3) del Decreto Legislativo núm. 109/2012.

La Comisión también observa que, de conformidad con los artículos 18 y 22 (12 *quater*) del Decreto Legislativo 286/1998, se pueden conceder permisos de residencia a los trabajadores afectados en «casos especiales», por razones de protección social y en casos de especial explotación. La Comisión observa que, para la concesión de dicho permiso, el trabajador migrante irregular en situación de explotación está obligado a presentar una denuncia y a cooperar en el proceso penal contra el empleador. La Comisión también toma nota de que, según el artículo 22 (12 *sexies*) del mismo Decreto, este permiso de residencia permite realizar trabajos y puede convertirse, a su vencimiento, en un permiso de residencia para trabajar por cuenta ajena o por cuenta propia. El Gobierno indica que este permiso de residencia especial es una herramienta útil para animar a los trabajadores migrantes en situación irregular a cooperar con los servicios de inspección sin temor a repercusiones negativas, como la pérdida de su empleo o la deportación. El Gobierno también se refiere a las actividades de inspección llevadas a cabo dentro del Plan trienal contra la explotación y los reclutadores ilegales de mano de obra en la agricultura (2020-2022), a través de dos proyectos financiados respectivamente por la Comisión Europea (SU.PR.EME Italia) y el Ministerio de Trabajo y Política Social (¡A.L.T. Caporalato!). Afirma que los grupos operativos de inspección interprovincial, el método de trabajo multiinstitucional y la colaboración entre entidades públicas y privadas contribuyen a mejorar la situación de los trabajadores migrantes.

La Comisión toma nota además de que, como se informó anteriormente, el Gobierno indica que los inspectores del trabajo comunicarán la presencia de trabajadores migrantes en situación irregular a la

autoridad de seguridad pública y que la entrada y la estancia ilegales en el país y el empleo de trabajadores sin permiso están tipificados como delitos en los artículos 10 bis y 22, 12), del Decreto Legislativo 286/1998. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre el número de trabajadores migrantes en situación irregular detectados por los inspectores de trabajo y sobre el papel de los inspectores de trabajo a la hora de informar a los trabajadores migrantes sobre sus derechos laborales, así como sobre la aplicación de dichos derechos, en particular: i) la mejora de los datos sobre la recuperación de los créditos salariales y las cotizaciones a la seguridad social específicos de los trabajadores extranjeros sin permiso de residencia, y ii) el número de permisos de residencia para «casos especiales» concedidos y los resultados de la cooperación de estas personas con los servicios de inspección. También pide al Gobierno que proporcione información sobre el tiempo y los recursos de la inspección de trabajo destinados a la tarea de verificar la legalidad de la situación de inmigración en la práctica en proporción al tiempo y los recursos totales asignados a los inspectores.**

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

Jamaica

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1962)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Jamaica (JCTU) y de la Federación de Empleadores de Jamaica (JEF), recibidas el 1.º de enero de 2022.

Artículo 12, 1), a), y c), ii) del Convenio. Visitas sin previa notificación. Presentación de documentos. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, en respuesta a la solicitud anterior de la Comisión sobre las medidas que dan efecto al artículo 12, 1), a) y c), ii), según las cuales, de conformidad con los requisitos en virtud del artículo 13, 2), b), de la Carta de Derechos y Libertades Fundamentales (Ley de Enmienda Constitucional), de 2011, cualquier facultad de entrada de los funcionarios del trabajo no debe perjudicar los derechos y libertades de los demás. El Gobierno añade que, a este respecto, la legislación que exige la facultad de entrada de los inspectores de trabajo tiene que contar con disposiciones que exijan una notificación razonable antes de una propuesta de entrada, excepto en circunstancias en las que el funcionario tenga una orden de registro.

La Comisión también toma nota de que la JEF está de acuerdo con la respuesta del Gobierno y está especialmente preocupada por la capacidad propuesta de entrar en los establecimientos a cualquier hora del día o de la noche. Además, la Comisión toma nota de que, según la JCTU, en muchas circunstancias denunciadas, incluso en la industria de la construcción, limitar a los inspectores de trabajo a dar una notificación antes de una propuesta de entrada, invalida la intención de la inspección, ya que facilita que el empleador haga artificialmente ajustes o instruya respuestas que afectarían a la evaluación del inspector. La Comisión señala, además, que, según la JCTU, otras ramas del Gobierno disponen de poderes similares de «entrada sin previa notificación», en situaciones en las que se considera necesario. La Comisión subraya que las condiciones para el ejercicio del derecho de libre entrada a los establecimientos que prevé el Convenio, tienen por objeto permitir a los inspectores realizar inspecciones en los establecimientos, con el fin de hacer cumplir las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo. En este sentido, las visitas sin previa notificación permiten al inspector entrar en los locales de trabajo sin notificar al empleador, especialmente en los casos en los que cabe esperar que el empleador intente disimular una infracción, modificar las condiciones habituales de trabajo, alejar a un testigo o hacer imposible la realización de una inspección (véase [Estudio General de la Comisión de 2006, Inspección del Trabajo](#), párrafo 263). **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte medidas concretas, incluso en el contexto de una posible adopción del nuevo proyecto de ley sobre SST, para garantizar, de conformidad con el artículo 12, 1), a) y c), ii) del Convenio, que los inspectores del trabajo provistos de credenciales adecuadas estén facultados para entrar libremente y sin previa notificación a**

cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección, y a exigir la presentación de todos los libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales, y para obtener copias de dichos documentos o extractos de los mismos.

Artículo 13, 2), b). Medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores. La Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona más información sobre este punto. Toma nota de que, según la información contenida en el informe anual del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social correspondiente a 2017-2018, si bien las principales actividades operativas del Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHD) se centran en la administración de la Ley sobre Fábricas, de 1943, y los reglamentos asociados, otras entidades, incluidas las organizaciones gubernamentales, solicitan los servicios del OSHD para desarrollar programas y prestar servicios de auditoría en materia de SST. ***La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte medidas rápidas, incluso en el contexto de la elaboración del nuevo proyecto de ley sobre SST, para garantizar que los inspectores de trabajo estén facultados para ordenar medidas de aplicación inmediata para eliminar el peligro inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los establecimientos industriales, y que comunique información sobre las medidas adoptadas a este respecto. Asimismo, solicita al Gobierno que facilite información estadística sobre las medidas preventivas adoptadas por los inspectores de trabajo de aplicación inmediata, en aplicación del artículo 13, 2), b) del Convenio.***

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

Japón

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1953)

Comentarios anteriores: [solicitud directa](#) y [observación](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO), comunicadas con la memoria del Gobierno. También toma nota de las observaciones de la Confederación Nacional de Sindicatos (ZENROREN), recibidas el 31 de agosto de 2021.

Artículos 3, 1), b) y 13 del Convenio. Medidas preventivas para los trabajadores que realizan trabajos de desmantelamiento y descontaminación con materiales radiactivos. La Comisión toma nota de la información detallada proporcionada por el Gobierno sobre el número de inspecciones llevadas a cabo en relación con los empresarios que realizaron los trabajos de desmantelamiento y descontaminación indicados por la Oficina del Trabajo de Fukushima en 2019, y el número y la naturaleza de las infracciones detectadas. En 2018 y 2019, el número de inspecciones para los empresarios aumentó tanto en los trabajos de desmantelamiento (de 290 empresarios a 325) como en los trabajos de descontaminación (de 267 empresarios a 338), mientras que el porcentaje de esos empresarios en los que se detectaron infracciones aumentó de aproximadamente el 53 por ciento al 58 por ciento en los trabajos de desmantelamiento y de aproximadamente el 61 por ciento al 67 por ciento en los trabajos de descontaminación. La Comisión toma nota del comentario adicional del Gobierno de que las cifras correspondientes a 2018 y 2019 sobre los trabajos de descontaminación no son estrictamente comparables.

La Comisión toma nota, además, de que el número de inspecciones a los empresarios que realizan trabajos de descontaminación ha disminuido sustancialmente durante un periodo más largo (de 1 299 en 2015 a 338 en 2019). Además, desde el terremoto de 2011, cinco empresarios dedicados a trabajos de desmantelamiento y 17 empresarios dedicados a trabajos de descontaminación han sido remitidos al Ministerio Público por la Oficina del Trabajo de Fukushima. Entre estos casos, figuraba el incumplimiento de notificar sin demora los accidentes laborales al director de la Oficina de Inspección de las Normas del Trabajo competente, y un caso en el que el empresario expuso a los trabajadores a peligros relacionados con las máquinas en los trabajos de descontaminación. El Gobierno comunica información sobre las causas de las infracciones y los detalles de las orientaciones dadas a los empresarios que

participan en los trabajos de desmantelamiento de la central nuclear de Fukushima Daiichi y en los trabajos de descontaminación en la prefectura de Fukushima. El Gobierno indica que, en lo que respecta a las medidas relacionadas con la salud y la seguridad en los lugares de trabajo, el porcentaje de infracciones es bajo en los lugares de trabajo dedicados a las labores de desmantelamiento y más alto en los lugares de trabajo dedicados a las labores de descontaminación. El Gobierno brinda orientaciones para evitar que se produzcan infracciones similares una vez confirmadas las medidas correctivas, señalando que dichas orientaciones son una medida importante para prevenir la exposición a las radiaciones ionizantes. En cuanto a las infracciones relacionadas con la gestión de la salud, se descubrió que un determinado número de centros de trabajo dedicados a las tareas de desmantelamiento y descontaminación incumplían el requisito de control de las horas de trabajo a los fines de una orientación para las entrevistas por parte de los médicos, una medida importante para garantizar la salud de los trabajadores que trabajan muchas horas. Además, en muchos casos se descuidó la presentación de los informes de los reconocimientos médicos de los trabajadores sometidos a radiaciones ionizantes al director de la Oficina de Inspección de las Normas del Trabajo competente. El Gobierno brinda orientación para garantizar que se cumplan ambos requisitos. En cuanto a la gestión del trabajo, el Gobierno indica que, dado que hay muchas infracciones debidas a la falta de comprensión de las leyes y los reglamentos, el contenido de las leyes y los reglamentos se explica cuidadosamente durante la supervisión y la orientación. El Gobierno seguirá proporcionando las orientaciones necesarias a los empresarios que participan en los trabajos de desmantelamiento para garantizar que se apliquen las medidas de seguridad y salud, de conformidad con las leyes y los reglamentos correspondientes. Además, se proporcionará la orientación necesaria a las instalaciones de almacenamiento intermedio y a los empresarios que transporten tierra contaminada, centrándose en las medidas encaminadas a prevenir los accidentes industriales asociados al trabajo, así como a los empresarios que realizan trabajos de descontaminación en las áreas designadas para la reconstrucción y revitalización. **La Comisión pide al Gobierno que continúe comunicando información sobre las causas de las infracciones y las medidas adoptadas para garantizar el cumplimiento de las normas laborales aplicables en los trabajos de desmantelamiento y descontaminación, el número de inspecciones realizadas, así como el número y la naturaleza de las infracciones detectadas en estas áreas. También pide al Gobierno que facilite información sobre las razones de la disminución sustancial de las inspecciones a los empresarios que realizaron trabajos de descontaminación de 2015 a 2019. La Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno comunique información sobre el número de quejas anónimas y la frecuencia con que estas dieron lugar a la detección de infracciones. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre el resultado de los cinco casos relacionados con los trabajos de desmantelamiento y de los 17 casos vinculados con los trabajos de descontaminación remitidos al Ministerio Público, incluidas las sanciones aplicadas.**

Artículos 10 y 16. Número suficiente de inspectores del trabajo. En respuesta a la solicitud anterior de la Comisión, el Gobierno indica que, a partir de marzo de 2021, el número de inspectores de las normas del trabajo aumentó en 90, entre marzo de 2017 y marzo de 2021. La Comisión toma nota de que, en marzo de 2021, había un total de 3 018 inspectores, habiéndose nombrado 238 inspectores en 2020, incluidas 72 inspectoras. A este respecto, el Gobierno indica que tiene el objetivo de realizar los mayores esfuerzos para garantizar el número necesario con miras a reforzar las oficinas de inspección de las normas del trabajo. La JTUC-RENGO subraya la importancia de mejorar el sistema de los órganos de control de las normas del trabajo, incluso aumentando aún más el número de inspectores de normas del trabajo para lograr una aplicación continua y activa de las leyes y reglamentos relacionados con las normas del trabajo, incluida una estricta supervisión y orientación para garantizar el cumplimiento de los reglamentos pertinentes que restringen las horas extraordinarias. La Comisión toma nota de que, si bien el Gobierno informa de un aumento del número de inspectores de las normas del trabajo, la ZENROREN destaca la necesidad de ampliar y mejorar drásticamente la estructura de la administración del trabajo que se ocupa de las inspecciones, incluso aumentando el número de inspectores, funcionarios técnicos y empleados administrativos en la oficina, a fin de garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de los

inspectores. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas específicas adoptadas para garantizar que el número de inspectores del trabajo sea suficiente para asegurar el cumplimiento efectivo de las funciones de la inspección relacionadas con las leyes y los reglamentos relativos a las normas del trabajo, así como con otras leyes, y que siga proporcionando información sobre el número de inspectores del trabajo, desglosada por prefectura y por género.**

Artículo 18. Seguridad de los inspectores de trabajo. Obstrucción en el desempeño de sus funciones. La Comisión toma nota de que, según la ZENROREN, una encuesta de opinión realizada por el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo (Zenrodo) sobre los inspectores de trabajo mostró que más de la mitad de los inspectores de trabajo en el Japón se han sentido amenazados en algún momento o han sufrido violencia física o intimidación. En sus comentarios, los encuestados identificaron una serie de incidentes de violencia, la mayoría de los cuales se producen durante las visitas de inspección a las oficinas de las empresas con poca antelación, y no cuando se reúnen con los propietarios de las empresas en la Oficina de Inspección de las Normas del Trabajo. La ZENROREN opina que, cuando los inspectores se sienten amenazados o sufren violencia física, se ven obstaculizados en el desempeño de sus funciones. Indica que, si bien en el pasado la inspección era realizada en principio por un solo inspector, a partir de 2019, ante la necesidad de garantizar la seguridad de los inspectores y de formar a los inspectores más jóvenes, la inspección se realiza en equipo. Sin embargo, destaca las dificultades derivadas del hecho de que algunas oficinas de inspección tienen menos de 10 (algunas incluso solo dos inspectores), lo que hace muy difícil enviar a más de un inspector a un establecimiento comercial a la vez. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios en relación con las observaciones relativas a la violencia, el acoso y otras presiones externas a las que se enfrentan los inspectores del trabajo. Pide al Gobierno que facilite información detallada sobre los casos de agresión contra el personal de la inspección del trabajo y sobre el seguimiento judicial de tales situaciones, y que comunique también detalles sobre las sanciones impuestas en virtud de este artículo, en los casos de obstrucción de los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para garantizar la seguridad de los inspectores del trabajo y el cumplimiento efectivo de sus funciones en los casos de obstrucción.**

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

Kenya

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1964)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 1979)

[Comentario anterior](#) sobre el Convenio núm. 81

[Comentario anterior](#) sobre el Convenio núm. 129

Con el fin de ofrecer 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, 1), 4 y 5, b), del Convenio núm. 81 y artículos 6, 1), 7 y 13 del Convenio núm. 129. Estructura del sistema de inspección del trabajo, cooperación entre los servicios de inspección del trabajo, y vigilancia y control de una autoridad central. En sus comentarios anteriores, la Comisión señaló la ausencia de un funcionario o un departamento con responsabilidad general sobre las diversas actividades de la inspección del trabajo, así como una escasa cooperación entre los dos sistemas de inspección que están bajo la dirección del Departamento de Trabajo (DOL) y el Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (DOSH). En su memoria, el Gobierno indica que se ha sometido a los dos servicios de inspección que dependen del DOL y el DOSH a una autoridad de control común, el Departamento Estatal de Trabajo, que también es la autoridad central a efectos de presentación de informes. Asimismo, la Comisión toma

nota de que el Gobierno se refiere a la elaboración de más medidas para centralizar la supervisión y el control de ambos departamentos, pero no indica si se ha establecido y cubierto el puesto de inspector jefe. **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adicionales adoptadas para centralizar la supervisión y el control de los dos sistemas de inspección, incluida la posibilidad de que un inspector jefe asuma la responsabilidad de supervisar la inspección del trabajo y se encargue de la coordinación general de los servicios de inspección del Ministerio de Trabajo. A este respecto, solicita al Gobierno que indique si se ha creado y cubierto el puesto de inspector jefe.**

Artículos 10, 11 y 16 del Convenio núm. 81 y artículos 14, 15 y 21 del Convenio núm. 129. Falta de recursos humanos y materiales y de medios de transporte adecuados. Eficacia de las inspecciones. En sus comentarios anteriores, la Comisión observó que las limitaciones de recursos en cuanto a la asignación presupuestaria daban lugar a la falta de personal de la inspección, la escasez de recursos materiales, incluso de oficinas, y la falta de medios de transporte, lo cual repercute en la prestación eficaz de los servicios de inspección del trabajo, en particular en el sector agrícola. Además, señaló que la administración pública estaba en proceso de reforma y que, posteriormente, los departamentos con poco personal y escasos recursos se beneficiarían del despliegue de personal desde los organismos con exceso de personal. En su memoria, el Gobierno señala que ha puesto en marcha medidas para potenciar la capacidad institucional de los servicios de inspección con el fin de mejorar la asignación de recursos y la aplicación efectiva de la legislación. La Comisión observa que el Ministerio contrató 2017 a 40 funcionarios en los niveles iniciales de su servicio de inspección tanto en el DOL como en el DOSH. Asimismo, toma nota de que el personal de la inspección ha designado a funcionarios autorizados en virtud del artículo 35 de la Ley sobre Instituciones Laborales (facultades de los funcionarios de la administración del trabajo), pero el Gobierno no indica el número de los funcionarios designados ni el momento de su nombramiento. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que la distribución geográfica del personal de la inspección en los condados tiene por objeto garantizar una representación y una cobertura adecuadas de todos los sectores. El Gobierno indica que el personal de la inspección del trabajo dispone de oficinas funcionales totalmente equipadas para fines administrativos y para el desempeño efectivo de sus funciones. Además, según el Gobierno, se reembolsa adecuadamente al personal en los casos en que los inspectores del trabajo tienen que incurrir en gastos para el desempeño de sus funciones. Sin embargo, la Comisión toma nota de que, debido a los continuos problemas de financiación, los medios de transporte siguen siendo inapropiados, en términos de número de vehículos que permitan el desplazamiento a las diversas y extensas regiones del país. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre las medidas adoptadas o previstas, en particular en lo relativo a la reforma de la administración pública, con miras a que el número de inspectores del trabajo sea suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección. Pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre el número de inspectores que trabajan para el DOL y el DOSH, indicando sus años de experiencia, áreas de especialización y distribución geográfica. Al tiempo que toma nota de las limitaciones de financiación, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas o previstas para dotar a la inspección del trabajo de los recursos materiales y los medios de transporte necesarios para el desempeño efectivo de sus funciones.**

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

Kirguistán

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 2000)

Comentario anterior

Artículos 12, 16, 17 y 18 del Convenio. Limitaciones y restricciones de la inspección de trabajo. Aplicación efectiva de las sanciones en caso de violación de las disposiciones de la legislación laboral.

1. *Moratoria sobre las inspecciones del trabajo.* En relación con sus observaciones anteriores sobre esta

cuestión, la Comisión toma debida nota de que la moratoria sobre las inspecciones ha expirado el 1.º de enero de 2022. A este respecto, toma nota de que la Decisión gubernamental núm. 586 de 2018 sobre la introducción de una prohibición temporal de la inspección de las entidades económicas fue declarada nula en virtud de la Resolución del Consejo de Ministros núm.9, de 14 de enero de 2022, sobre la invalidación de determinadas decisiones del Consejo de Ministros (sección 1, anexo, párrafo 2836). Asimismo, señala que los informes anuales sobre la labor de la Inspección del Trabajo —que abarcan el periodo 2019-2020— proporcionan estadísticas detalladas sobre el número de visitas de inspección realizadas durante el periodo de referencia.

La Comisión también toma nota de que el sistema de la inspección del trabajo se ha reorganizado según lo establecido en el reglamento del Servicio de control y supervisión de la legislación laboral, dependiente del Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Migraciones, aprobado por la Decisión gubernamental núm. 317 de 17 de diciembre de 2021. Según este reglamento, el Servicio de control y supervisión de la legislación laboral es ahora el organismo autorizado para realizar las funciones de supervisión y control estatal del cumplimiento de la legislación laboral (artículos 1 y 10). La Comisión observa que, según el artículo 11, 7) de la Ley núm. 72 de 2007 sobre la realización de inspecciones en las empresas, en casos excepcionales el Gobierno tiene la facultad de introducir una prohibición temporal (moratoria) de realizar inspecciones para mejorar la situación económica. **Recordando que una moratoria impuesta a la inspección del trabajo socavaría sustancialmente el funcionamiento inherente del sistema de la inspección del trabajo y sería contraria a las disposiciones del Convenio, la Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para enmendar la legislación y garantizar que no se imponga ninguna moratoria a las inspecciones del trabajo en el futuro y que los inspectores del trabajo puedan llevar a cabo inspecciones del trabajo con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes, de conformidad con el artículo 16 del Convenio.**

2. *Otras limitaciones a la inspección del trabajo.* La Comisión se ha referido en repetidas ocasiones a las graves limitaciones impuestas a las facultades de los inspectores del trabajo y a la realización de inspecciones laborales según lo establecido en la Ley núm. 72 de 2007 sobre la realización de inspecciones en las empresas. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que dichas limitaciones siguen vigentes. Asimismo, toma nota de la indicación del Gobierno relativa a la previsión de sanciones administrativas para las violaciones de la legislación laboral contenidas en el Código Penal, adoptado el 28 de octubre de 2021 mediante la Ley núm. 126. A este respecto, toma nota de que los artículos 87 a 93 de este código establece multas por la violación de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores mientras desempeñan su trabajo. La Comisión observa que, a pesar de la adopción del Código Penal, que sanciona las infracciones y delitos cometidos contra la legislación laboral, las inspecciones de trabajo continúan siendo obstaculizadas por las limitaciones establecidas por la Ley núm. 72 de 2007. Por lo tanto, se ha visto socavada también la aplicación efectiva de las sanciones establecidas en los artículos 87 a 93 del Código Penal.

Además, la Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que el Gobierno se remite una vez más a sus declaraciones realizadas en 2019, en relación con la situación actual de la inspección del trabajo en el país afirmando que, en virtud de la Ley núm. 72, el organismo estatal autorizado puede realizar inspecciones *in situ* no planificadas solo después de que el Ministerio de Economía haya dado su consentimiento, que esta es la única forma de inspección durante la cual los inspectores del trabajo pueden comprobar que los empleadores cumplen con los requisitos de la legislación laboral, y que si la organización cuenta con un abogado calificado, cualquier inspección con notificación previa limitada a una revisión de los documentos proporcionados por el empleador no tiene casi ninguna posibilidad de detectar infracciones reales de la legislación laboral, incluso si son graves.

Por último, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre el inventario y la revisión de las leyes realizados por el grupo de expertos interinstitucional en virtud del

Decreto presidencial núm. 26, de 8 de febrero de 2021, sobre la realización de un inventario de la legislación. **Con referencia a su *Observación General de 2019 sobre los convenios relativos a la inspección del trabajo*, la Comisión insta al Gobierno a poner su legislación nacional en plena conformidad con el Convenio. Concretamente, pide al Gobierno que adopte rápidamente medidas para garantizar que los inspectores del trabajo estén facultados para realizar visitas a los lugares de trabajo sujetos a inspección sin previo aviso, de conformidad con el artículo 12, 1), a), del Convenio, que puedan realizar inspecciones del trabajo con la frecuencia y el grado de detalle necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales, de conformidad con el artículo 16 del Convenio, y que puedan iniciar o recomendar procedimientos judiciales inmediatos sin previo aviso, cuando sea necesario, de conformidad con el artículo 17 del Convenio.**

A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para garantizar la modificación de la Ley núm. 72, de 2007, relativa a la realización de inspecciones en las empresas, incluida la consideración de esta cuestión en el seno de la Comisión Nacional Tripartita y en el contexto del inventario y la revisión de las leyes realizados por el grupo de expertos interinstitucional. Asimismo, insta al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para garantizar la aplicación efectiva de las sanciones por las violaciones de las disposiciones legales exigibles por los inspectores del trabajo, tal como se establece en el Código Penal, de conformidad con el artículo 18 del Convenio. Además, la Comisión pide al Gobierno que proporcione estadísticas sobre el número de visitas de inspección realizadas por los inspectores del trabajo sin previo aviso, en comparación con las visitas de inspección realizadas con previo aviso, así como estadísticas sobre el número de sanciones efectivamente aplicadas.

Artículo 13, 2), b). *Medidas con fuerza ejecutiva inmediata para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.* En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la referencia del Gobierno al inventario de los marcos normativos, las estrategias, los programas y las leyes realizado por el grupo interinstitucional de expertos en virtud del Decreto presidencial núm. 26 de 2021 sobre la realización de un inventario de la legislación, así como de su indicación de que las autoridades públicas están trabajando activamente para mejorar la legislación, lo que incluirá la revisión de las leyes vigentes. No obstante, la Comisión observa que aún no se han adoptado medidas concretas para facultar a los inspectores de trabajo a dictar órdenes que exijan medidas con fuerza ejecutiva inmediata en caso de peligro inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores. También toma nota de la información contenida en los informes anuales, según la cual, en el periodo comprendido entre 2018 y 2020, se produjeron 75 accidentes mortales. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para poner la legislación nacional en conformidad con el artículo 13, 2), b) del Convenio. Además, pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de órdenes que requieren medidas con fuerza ejecutiva inmediata emitidas por los inspectores del trabajo por año y que indique la causa y el resultado de dichas órdenes.**

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].

Líbano

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1962)

Comentario anterior

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria atrasada del Gobierno sobre el Convenio núm. 81. A la luz de su llamamiento urgente lanzado al Gobierno en 2021, la Comisión procede a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que dispone.

Artículo 3, 1) y 2) del Convenio. *Funciones principales y adicionales de los inspectores del trabajo.*

1. *Supervisión de los asuntos sindicales.* La Comisión señaló anteriormente que, de conformidad con

el artículo 2, c) del Decreto núm. 3273 de 26 de junio de 2000, la Inspección del Trabajo está facultada para supervisar las organizaciones profesionales y las confederaciones, a todos los niveles, a fin de 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 para limitar la intervención de los inspectores de trabajo en los asuntos sindicales internos. La Comisión también tomó nota de la respuesta del Gobierno en su memoria recibida en 2016, según la cual el papel de los inspectores del trabajo se limita a acceder a los registros sindicales, y solo en los casos en que un sindicato presenta su cuenta final o si un miembro de un consejo sindical presenta una queja. No obstante, la Comisión desea recordar que, de conformidad con el artículo 3, 1) del Convenio, las funciones primordiales del sistema de inspección del trabajo consistirán en velar por el cumplimiento de las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, y que, de conformidad con el artículo 3, 2), las demás funciones que se encomienden a los inspectores del trabajo no deberán entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones primordiales ni perjudicar en modo alguno la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores. A este respecto, la Comisión había expresado sus reservas en su [Estudio General de 2006, Inspección del Trabajo](#), párrafo 80, en relación con la utilización de un control excesivo por parte de los inspectores del trabajo de las actividades de los sindicatos y las organizaciones de empleadores, hasta el punto de que puede traducirse en una injerencia en las actividades legítimas de estas organizaciones. **La Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que las funciones asignadas a los inspectores del trabajo no interfieran con el objetivo principal de la Inspección del Trabajo, que es velar por la protección de los trabajadores de conformidad con el artículo 3, 1) del Convenio. A este respecto, 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 miembros y no adopte la forma de una injerencia en sus actividades legítimas y en sus asuntos internos.**

2. *Permisos de trabajo para los trabajadores migrantes.* Si bien toma nota de la información contenida en la Encuesta de seguimiento de la fuerza de trabajo del Líbano, de 2022, en relación con una posible emigración de trabajadores migrantes, en particular de trabajadores domésticos, desde el Líbano a partir de 2018, la Comisión también toma nota de las indicaciones proporcionadas por el Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la OIT en el sentido de que no ha variado esencialmente el sistema de control de los permisos de trabajo por parte de la inspección del trabajo. **La Comisión pide al Gobierno que adopte medidas para garantizar que las funciones encomendadas a los inspectores del trabajo relacionadas con la 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 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 la expedición, la renovación y la inspección de los permisos de trabajo, en comparación con las actividades dedicadas a hacer cumplir 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 pidió al Gobierno que modificara el Memorando núm. 68/2, de 2009, que exige obtener una autorización previa por escrito para todas las visitas de inspección no programadas, si bien con arreglo el artículo 6 del Decreto núm. 3273 de 2000 sobre la Inspección del Trabajo, los inspectores del trabajo están autorizados a entrar libremente y sin previa notificación en todas las empresas sujetas a inspección durante las horas de trabajo en la empresa. La Comisión también tomó nota de la indicación del Gobierno, en su memoria recibida en 2016, de que se proporciona una autorización por escrito para poder realizar una inspección, y de que las inspecciones se llevan a cabo como parte del programa anual o mensual de cada inspector. A este respecto, la Comisión

recuerda una vez más el *artículo 12* del Convenio, que establece que los inspectores del trabajo debidamente acreditados estarán facultados para 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 realizar una inspección constituye una restricción a la libre iniciativa de los inspectores de realizar inspecciones, incluso cuando estos tengan motivos para creer que una empresa está violando las disposiciones legales. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte medidas para enmendar el Memorando núm. 68/2, de 2009, a fin de garantizar que los inspectores del trabajo provistos de credenciales adecuadas estén facultados para entrar libremente en cualquier lugar de trabajo sujeto a inspección, de conformidad con el artículo 12, 1) del Convenio, y a que proporcione copias de cualquier texto o documento que muestre los progresos realizados en la materia.**

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

Lituania

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1994)

Comentario anterior

Artículo 3, 1) y 2) del Convenio. Funciones adicionales encomendadas a los inspectores del trabajo. Actividades de la inspección del trabajo en el ámbito del trabajo irregular. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas por la Inspección de Trabajo y las autoridades judiciales para garantizar que los empleadores cumplen con sus obligaciones con respecto a los derechos legales de los trabajadores que, en el transcurso de las inspecciones, se descubra que trabajan de forma irregular. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre una serie de actividades destinadas a la prevención y el control del trabajo ilegal, el trabajo no declarado, el trabajo por cuenta propia no declarado y las infracciones del procedimiento de contratación de nacionales de terceros países. La Comisión toma nota a este respecto de que, en 2020, la Inspección de Trabajo del Estado realizó 4 161 inspecciones centradas en el trabajo ilegal, que dieron lugar a la detección de 1 794 trabajadores que trabajaban de forma ilegal. El Gobierno indica que, en 2020, la Inspección de Trabajo del Estado realizó una serie de consultas con los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones representativas sobre la cuestión del trabajo ilegal, centrándose en las actividades de las pequeñas y medianas empresas y los establecimientos de primer año. El Gobierno también proporciona información detallada sobre las inspecciones de establecimientos en las zonas de mayor riesgo de incumplimiento de los requisitos de la legislación laboral y en materia de seguridad y salud en el trabajo, e informa de la creación de grupos de inspección especializados en el control del trabajo ilegal.

La Comisión toma nota de que el Gobierno no transmite información sobre los casos en los que se han restablecido los derechos legales de los trabajadores que se detectó que trabajaban de forma irregular. Además, la Comisión observa que el artículo 56 de la Ley de Empleo prevé las medidas que deben tomar los inspectores del trabajo en los casos de trabajo ilegal. La Comisión también toma nota de que, según este artículo, cuando estos casos se refieren a trabajadores extranjeros, los inspectores del trabajo han de solicitar al empleador que ponga fin a las relaciones de trabajo y los notifique a las autoridades de inmigración. La Comisión recuerda que la función de control de la legalidad del empleo debe tener por corolario el restablecimiento de los derechos que la legislación garantiza a todos los trabajadores interesados para ser compatible con el objetivo de la inspección del trabajo, que consiste en proteger los derechos e intereses de todos los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo (véase [Estudio General de 2006, Inspección del trabajo](#), párrafo 78). A este respecto, la Comisión también recuerda 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 (véase [Estudio General de 2017, Instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo](#), párrafo 452). **La Comisión pide al Gobierno que adopte medidas para garantizar que las**

funciones asignadas a los inspectores del trabajo en relación con el trabajo irregular no interfieran con el objetivo principal de la inspección del trabajo de garantizar la protección de los trabajadores, de conformidad con las funciones principales de los inspectores de trabajo establecidas en el artículo 3, 1) del Convenio. Pide al Gobierno que facilite información sobre el tiempo y los recursos que se asignan a la prevención y el control del trabajo ilegal o no declarado como proporción del tiempo y los recursos totales de los inspectores. Pide una vez más al Gobierno que indique de qué manera la Inspección de Trabajo del Estado vela por que los empleadores cumplan sus obligaciones con respecto a los derechos legales de los trabajadores que se detecta que están trabajando de forma irregular, incluidos los trabajadores migrantes.

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

Macedonia del Norte

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1991)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 1991)

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.

Con el fin de proporcionar una visión global 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.

Artículo 3, 1), a), y 2), del Convenio núm. 81 y artículo 6, 1) y 3), del Convenio núm. 129. Actividades del servicio de inspección del trabajo en lo relativo a los trabajadores extranjeros y la protección de los trabajadores extranjeros en situación irregular. La Comisión toma nota de que el Gobierno, en respuesta a comentarios anteriores, indica que los inspectores del trabajo supervisan la aplicación de la Ley de Empleo de Trabajadores Extranjeros (LEFN) en sus inspecciones periódicas en el ámbito de las relaciones laborales. La Comisión toma nota de que, de conformidad con el artículo 18, 2) de la ley, el servicio estatal de inspección del trabajo (SLI) debe encargarse de supervisar la aplicación de dicha ley y que, con arreglo al artículo 18, 3), las inspecciones del trabajo relativas a los permisos de trabajo y al empleo ilegal de trabajadores extranjeros pueden llevarse a cabo de oficio o a petición de la Agencia de Servicios de Empleo (ESA). Por lo tanto, el SLI tiene la obligación de presentar informes cada seis meses a la ESA en lo relativo a los procedimientos instituidos y las sanciones impuestas en caso de falta, de conformidad con el artículo 18, 4) de la LEFN. Se pueden imponer multas no solo a un empleador o a todo aquel que facilite el empleo ilegal, sino también a un trabajador extranjero si no presenta el permiso de trabajo cuando se lo solicita el SLI (artículo 27). La Comisión recuerda que, en virtud del *artículo 3* del Convenio núm. 81 y del *artículo 6* del Convenio núm. 129, las funciones del sistema de inspección del trabajo serán velar por la aplicación de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión. Además, en su Estudio General de 2006, Inspección del trabajo, párrafo 78, la Comisión indicaba que la función de control de la legalidad del empleo debe tener por corolario el restablecimiento de los derechos que la legislación garantiza a todos los trabajadores interesados para ser compatible con el objetivo de la inspección del trabajo, que consiste en proteger los derechos e intereses de todos los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo. Remitiéndose al párrafo 452 del Estudio General de 2017 relativo a algunos instrumentos de seguridad y salud en el trabajo, la Comisión recuerda al Gobierno 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 puedan entrañar consecuencias negativas para ellos, como la pérdida de su empleo o la expulsión del país. **La Comisión solicita al Gobierno que tome medidas específicas para garantizar que las funciones que se encomienden a los inspectores del trabajo no interfieran con el objetivo principal de estos de asegurar la protección de los trabajadores, de conformidad con el artículo 3, 2) del Convenio núm. 81 y en el artículo 6, 3) del Convenio núm. 129. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las acciones llevadas a cabo por el servicio de inspección para asegurar el respeto de los derechos de los trabajadores extranjeros que se encuentren en situación irregular. Además, pide al Gobierno que aporte información sobre el número de casos en que se haya garantizado a trabajadores extranjeros en situación irregular sus derechos,**

como el pago de sueldos atrasados, o las prestaciones de seguridad social. La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

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 inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1971)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 1971)

Comentarios anteriores: [solicitud directa](#) y [observación](#)

Con el fin de ofrecer 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 General de Sindicatos de Trabajadores de Madagascar (FISEMA) y de la Confederación de Sindicatos de Trabajadores Revolucionarios Malagasy (FISEMARE), recibidas el 1.º de septiembre de 2022.

Artículo 3, párrafo 2, del Convenio núm. 81 y artículo 6, párrafo 3, del Convenio núm. 129. Funciones adicionales de los inspectores del trabajo. En relación con su comentario anterior, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que los inspectores del trabajo se esfuerzan por desempeñar también funciones que no son las principales. La Comisión toma nota de las observaciones de la FISEMA a este respecto, según las cuales el predominio de las actividades de mediación y conciliación en los servicios de inspección del trabajo va en detrimento de las inspecciones de las empresas, dando así a los empleadores más poder para actuar a su antojo en materia de relaciones laborales y normas de seguridad y salud en el trabajo. La Comisión recuerda que, de conformidad con el *artículo 3, párrafo 2, del Convenio núm. 81* y con el *artículo 6, párrafo 3, del Convenio núm. 129*, ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo, incluida la conciliación, 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. **La Comisión reitera su petición al Gobierno de que adopte sin demora las medidas necesarias para que, de conformidad con el artículo 3 párrafo 2, del Convenio núm. 81 y el artículo 6, párrafo 3, del Convenio núm. 129, ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo entorpezca el cumplimiento efectivo de sus funciones principales. También pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre el tiempo y los recursos dedicados a las actividades de conciliación y mediación realizadas por los inspectores de trabajo, expresados como porcentaje del tiempo y los recursos totales dedicados por los inspectores a sus funciones principales.**

Artículos 6, 10 y 11 del Convenio núm. 81, y artículos 8, 14 y 15 del Convenio núm. 129. Situación jurídica de los inspectores del trabajo y condiciones de servicio de los inspectores y los controladores del trabajo. Medios puestos a disposición de la Inspección del Trabajo. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el protocolo de acuerdo firmado el 10 de abril de 2015 entre el Ministerio de Economía y Finanzas y el Sindicato Autónomo de Inspectores del Trabajo (SAIT), que prevé el pago de un complemento relacionado con la función de los inspectores del trabajo, no tiene alcance legal porque no se ha aprobado el decreto que regula el complemento en cuestión. Si bien toma nota de que el Gobierno señala que el proyecto de revisión del Estatuto General de los Funcionarios se ha retrasado por la prioridad concedida a la lucha contra la COVID-19, la Comisión **lamentó** tomar nota de que no se proporciona información alguna sobre la adopción de un estatuto especial para los inspectores y controladores del trabajo en el contexto de esta revisión. Además,

el Gobierno indica que se esfuerza por mantener el diálogo con el sindicato de inspectores del trabajo y que se están realizando esfuerzos para mejorar sus condiciones de servicio mediante el aumento de los recursos materiales puestos a su disposición, en particular mediante la provisión de vehículos y equipos informáticos para las direcciones regionales de trabajo y la construcción de edificios administrativos para que dispongan de oficinas. La Comisión toma nota de que los efectivos de la inspección del trabajo pasaron de 128 inspectores del trabajo en 2017 a 189 inspectores y 193 controladores del trabajo en servicio en 2021, y de que cuatro direcciones regionales están ahora equipadas con vehículos, a saber, Analamanga, Atsinanana, Diana y Haute Matsiatra. A este respecto, la Comisión toma nota de las observaciones de la FISEMA, según las cuales el servicio de inspección del trabajo en la industria y el comercio sigue adoleciendo de insuficiencia de recursos humanos y materiales, lo que repercute en su eficacia. Además, a pesar de los anuncios de los sucesivos Gobiernos sobre el establecimiento de un sistema de inspección en el sector agrícola, las organizaciones sindicales no han recibido ninguna información precisa ni ningún proyecto de texto, mientras que los derechos fundamentales, la protección social, la libertad de asociación y la igualdad de trato y de remuneración de los trabajadores agrícolas no están plenamente garantizados, ya que la mayoría de ellos trabajan en la economía informal. **Recordando que el artículo 6 del Convenio núm. 81 y el artículo 8 del Convenio núm. 129 prevén que 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, la Comisión insta al Gobierno a que adopte sin demora las medidas necesarias a este respecto, incluida la adopción de un estatuto especial para los inspectores y controladores del trabajo en el contexto de la propuesta de revisión del Estatuto General de los Funcionarios. La Comisión pide además al Gobierno que siga intensificando sus esfuerzos para aumentar los recursos disponibles para las inspecciones y que proporcione información sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto, incluso en relación con la inspección en el sector agrícola. También le pide que siga proporcionando información sobre el número de inspectores del trabajo, y los recursos y los medios de transporte de los servicios de inspección del trabajo.**

Artículo 7, párrafo 3, del Convenio núm. 81 y artículo 9, párrafo 3, del Convenio núm. 129. Formación de los inspectores del trabajo. En relación con su comentario anterior, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la Dirección General de Trabajo se compromete a organizar formaciones para reforzar la capacidad de los inspectores del trabajo, de modo que las actividades de inspección puedan extenderse a todas las ramas de actividad existentes. En este contexto, la introducción de la asignatura «inspección en el sector agrícola» para los inspectores del trabajo que se están formando en la Escuela Nacional de Administración de Madagascar (ENAM) es especialmente necesaria. La Comisión toma nota de que, en virtud de la Orden núm. 10989/2021 por la que se abre un concurso directo y un concurso profesional, se ha duplicado el número de inspectores en formación en ENAM (de 25 a 50) para cubrir todos los sectores de actividad, incluido el agrícola. También toma nota de los temas y el programa del concurso directo y del concurso profesional, en el anexo de la citada orden, pero observa, sin embargo, que el Gobierno no facilita información alguna sobre la formación continua de los inspectores del trabajo. **Por lo tanto, la Comisión reitera su solicitud al Gobierno de que adopte las medidas necesarias para garantizar la formación continua de los inspectores del trabajo, y de que proporcione información sobre la duración de la formación, el número de participantes y los temas tratados. También pide al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para proporcionar a los inspectores de trabajo una formación especializada en agricultura.**

Artículos 19, 20 y 21 del Convenio núm. 81, y artículos 25, 26 y 27 del Convenio núm. 129. Presentación de informes periódicos a la autoridad central de inspección, y preparación, publicación y comunicación del informe anual de inspección. En relación con su comentario anterior, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que los resultados de las actividades de la inspección del trabajo y los informes de inspección se presentan periódicamente (trimestral y anualmente) a las autoridades centrales de inspección. La Comisión toma nota de las observaciones de la FISEMA según las cuales siguen faltando

informes de actividad, a pesar de sus observaciones anteriores al respecto. **La Comisión insta al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias para garantizar la elaboración y publicación de un informe anual sobre la labor de los servicios de inspección del trabajo, de conformidad con el artículo 20 del Convenio núm. 81 y el artículo 26 del Convenio núm. 129, y a que adopte las medidas necesarias para garantizar que estos informes contengan información sobre todos los temas enumerados en el artículo 21 del Convenio núm. 81 y el artículo 27 del Convenio núm. 129.**

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

Malta

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1965)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 1988)

Comentario anterior

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 núm. 81 (inspección del trabajo) y 129 (inspección del trabajo en la agricultura).

Artículos 6, 10 y 16 del Convenio núm. 81 y artículos 8, 14 y 21 del Convenio núm. 129. Número de inspectores de trabajo y de visitas de inspección. Condiciones de trabajo. La Comisión toma nota de que, en respuesta a su solicitud anterior sobre la disminución del número de inspecciones, el Gobierno indica que el Departamento de Relaciones Laborales y Empleo (DIER) realizó 1 022 inspecciones en 2019, 854 durante 2020 y 1 107 entre enero y julio de 2021. La Comisión también toma nota de que, con respecto a su solicitud anterior relativa a las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo, el Gobierno indica que estas condiciones cambiaron recientemente con el fin de retener al personal, brindando más oportunidades de ascenso. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que actualmente hay diez inspectores y dos directores de supervisión en el DIER. La Comisión toma nota de que la composición del personal del DIER es la misma que en 2019. La Comisión también toma nota de que, según el informe del Gobierno, los inspectores de la Autoridad de Seguridad y Salud en el Trabajo (OHSA) disminuyeron de 14 a 12 de a 2021. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre los cambios que se han producido en las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo y que indique cómo dichos cambios pueden servir para atraer y retener un número suficiente de personal motivado. A este respecto, la Comisión solicita información comparativa sobre la escala de remuneración y las oportunidades de ascenso de los inspectores del trabajo en relación con otras categorías de empleados públicos que ejercen funciones similares, como los inspectores fiscales o los agentes de policía. La Comisión también pide al Gobierno que comunique información sobre las razones de la disminución de personal en la OHSA. Además, la Comisión pide al Gobierno que siga facilitando información sobre el número de inspectores del trabajo que trabajan en el DIER y en la OHSA, así como el número de inspecciones realizadas por estas entidades.**

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

Marruecos

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1958)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 1979)

[Comentario anterior](#) sobre el Convenio núm. 81

[Comentario anterior](#) sobre el Convenio núm. 129

A 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 Democrática del Trabajo (CDT) y de la Unión Nacional del Trabajo en Marruecos (UNTM), comunicadas junto con las memorias del Gobierno en 2017 en relación con los dos Convenios.

Artículo 3, párrafos 1 y 2 del Convenio núm. 81, y artículo 6, párrafos 1 y 3, del Convenio núm. 129. Funciones adicionales de los inspectores del trabajo. En relación con su comentario anterior, la Comisión toma nota de que, según la información contenida en el informe anual sobre la inspección del trabajo en Marruecos de 2020-2021, los inspectores del trabajo desempeñan un papel muy importante en la resolución de conflictos individuales y colectivos, en virtud de los artículos 532 y 551 del Código del Trabajo. Durante el año 2021, los agentes de la inspección del trabajo realizaron 24 860 visitas, en comparación con las 33 362 visitas realizadas en 2018. Además, solo se realizaron visitas en materia de seguridad y salud en el trabajo, en comparación con 2 488 visitas en 2018. No obstante, los inspectores del trabajo examinaron 56 509 conflictos individuales y adoptaron medidas preventivas que permitieron evitar el surgimiento de 1 234 conflictos colectivos en 2021. La UNTM indica en sus observaciones que el cumplimiento de la función de conciliador va en detrimento del control de la aplicación de la ley, por lo que tiende a exacerbar el número de conflictos de trabajo individuales y colectivos.

La Comisión toma nota de que el tiempo dedicado por los inspectores del trabajo a la conciliación puede ir en detrimento del cumplimiento de sus funciones principales, sobre todo en un contexto en el que los recursos son limitados. En relación con esto, la Comisión recuerda que, en virtud del *artículo 3, párrafo 2*, del Convenio núm. 81, y del *artículo 6, párrafo 3*, del Convenio núm. 129, ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales. ***La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para solucionar esta situación y para garantizar que, de conformidad con el artículo 3, párrafo 2, del Convenio núm. 81 y el artículo 6, párrafo 3, del Convenio núm. 129, las funciones adicionales de conciliación encomendadas a los inspectores del trabajo no entorpezcan el cumplimiento efectivo de sus funciones principales. En relación con esto, pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre el tiempo dedicado a las funciones principales en el sentido del artículo 3, párrafo 1, del Convenio núm. 81 y el artículo 6, párrafo 3 del Convenio núm. 129 en relación con otras funciones de la inspección del trabajo.***

Artículo 6 del Convenio núm. 81 y artículo 8 del Convenio núm. 129. Independencia de los inspectores del trabajo de cualquier influencia exterior indebida. La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno en su memoria, en el periodo 2014-2016 se entablaron seis procedimientos judiciales contra las decisiones y las actas de los inspectores del trabajo en virtud del artículo 17 del dahir núm. 1-58-008 relativo a la situación general de la administración pública. Uno de ellos fue llevado ante el tribunal de primera instancia, que dictó una absolución, y los otros cinco procedimientos judiciales estaban en curso ante las jurisdicciones competentes. ***La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información detallada sobre la aplicación en la práctica del artículo 17 del dahir núm. 1-58-008, en particular sobre los procedimientos judiciales entablados contra los inspectores del trabajo en los últimos años (faltas alegadas, disposiciones legales invocadas, duración de los procedimientos, etc.) y sobre sus resultados.***

Pide asimismo al Gobierno que precise las sanciones que pueden sufrir los inspectores del trabajo, en relación con acciones o medidas adoptadas en el cumplimiento de sus funciones, así como las disposiciones legales correspondientes que prevén tales sanciones.

Artículos 12 y 15, c) del Convenio núm. 81 y artículos 16 y 20, c) del Convenio núm. 129. Confidencialidad relativa a las quejas durante las visitas de inspección; visita de inspección sin aviso previo. La Comisión toma nota de que el Gobierno no comunica nueva información a este respecto. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que adopte medidas encaminadas a proporcionar una base legal a la obligación específica de confidencialidad prevista en el artículo 15, c) del Convenio núm. 81 y en el artículo 20, c) del Convenio núm. 129 especificando que los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja. Recordando que la confidencialidad solo es posible en la práctica si el método de inspección practicado conlleva una parte importante de visitas rutinarias, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que suministre estadísticas sobre el número de visitas de inspección, desglosadas por tipo de visita (rutinaria, verificación de la ejecución de amonestaciones, visitas para dar curso a una queja, etc.).**

Artículos 13, 17 y 18 del Convenio núm. 81 y artículos 18, 22, 23 y 24 del Convenio núm. 129.

1. **Procedimiento de las infracciones y sanciones efectivamente aplicadas.** En relación con su comentario anterior, la Comisión toma nota de que, según las estadísticas contenidas en el informe de inspección de 2020-2021, el número de actas levantadas sigue siendo comparativamente bajo comparado con el número de infracciones detectadas. En 2021, se formularon 227 830 observaciones sobre la aplicación de la legislación en el sector de la industria, del comercio y de los servicios, y se levantaron 76 actas que indicaban 1 094 infracciones. La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la CDT, de conformidad con las cuales existe una falta de seguimiento de los informes de infracción. Además, la UNTM indica en sus observaciones que falta información sobre el seguimiento de las acciones judiciales y sobre los diferentes obstáculos para el cumplimiento de las funciones de los inspectores. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información estadística sobre las observaciones formuladas, las infracciones detectadas y las actas levantadas por los inspectores del trabajo. Pide asimismo al Gobierno que comunique información más detallada sobre el seguimiento de tales observaciones en los casos en que las actas no son emitidas, incluidas las deficiencias corregidas y las soluciones aportadas, y las sanciones impuestas.**

2. **Actividades de control de los inspectores en la agricultura y seguimiento dado a las órdenes en materia de seguridad y salud y a las violaciones de la legislación.** En relación con su comentario anterior sobre el Convenio núm. 129, la Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona ninguna información sobre el seguimiento dado a las órdenes en materia de seguridad y salud, ni a las violaciones de la legislación, tampoco en caso de no ejecución de las órdenes encaminadas a eliminar los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores (artículo 543 del Código del Trabajo), o de la recomendación (artículo 545 del mismo Código) de procedimientos contra los empleadores que cometen una violación o que no toman las medidas preventivas ordenadas. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que comunique información sobre los resultados del ejercicio de las facultades de control de los inspectores del trabajo a las órdenes dadas sobre los procedimientos legales iniciados, tal como se definen en la legislación nacional mencionada anteriormente.**

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

Nueva Zelanda

Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160) (ratificación: 2001)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de *Business New Zealand (BusinessNZ)* y del Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU), transmitidas junto con la memoria del Gobierno.

Parte II. Aplicación de los artículos del Convenio. La Comisión saluda la exhaustiva memoria presentada por el Gobierno. Toma nota de que el Gobierno indica que en este periodo se han producido algunos cambios en la aplicación del Convenio. La serie «Estadísticas del mercado de trabajo» se modificó a partir de junio de 2016, ya que se incluyeron preguntas adicionales en la Encuesta de hogares sobre la fuerza de trabajo. El Gobierno explica que el cambio se realizó para mejorar la pertinencia y la calidad de las estadísticas del mercado de trabajo recopiladas a través de la Encuesta, ya que el nuevo contenido recoge más información sobre la naturaleza de las condiciones y las modalidades de trabajo. El Gobierno también señala que, a partir de junio de 2019, el tamaño de la muestra de la Encuesta económica de hogares se amplió de 5 500 hogares a 28 500 para la recopilación de información sobre los ingresos de los hogares, los costos de la vivienda y la pobreza infantil. Con este cambio se pretende reducir los márgenes de error en cuanto a los datos, así como proporcionar información a nivel de subpoblación.

Artículos 7 y 8 del Convenio. Estadísticas en materia de empleo, desempleo y subempleo. Estadísticas de la estructura y distribución de la población económicamente activa. La Comisión toma nota de que el Gobierno sigue proporcionando estadísticas sobre la población económicamente activa, el empleo y el desempleo al Departamento de Estadística de la OIT (ILOSTAT) para su difusión a través del sitio web de ILOSTAT. A este respecto, las últimas cifras de la Encuesta de fuerza de trabajo se refieren a 2021. Además, el Gobierno indica, en respuesta al comentario anterior de la Comisión, que mediante los cambios introducidos en la serie «Estadísticas del mercado de trabajo» y en el cuestionario de la Encuesta de hogares sobre la fuerza de trabajo se aplican los avances relativos a la Resolución I adoptada por la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo sobre las estadísticas del trabajo, el empleo y la subutilización de la fuerza de trabajo (2013). Con respecto al *artículo 8*, la Comisión toma nota de que el Gobierno sigue proporcionando datos sobre la estructura y la distribución de la población económicamente activa a ILOSTAT, últimamente a través del cuestionario de ILOSTAT de 2021, para que este las publique. Señala que el Censo de población y vivienda se realizó por última vez en 2018 y los datos se suministraron a ILOSTAT para su difusión. El Gobierno señala que la participación en el Censo de 2018 fue inferior a la de los censos anteriores. Como resultado, se utilizaron datos de fuentes alternativas y metodologías diferentes para producir un conjunto de datos adecuado al propósito. Añade que actualmente se está planificando el próximo Censo de población y vivienda de Nueva Zelanda, que tendrá lugar en marzo de 2023. En este contexto, la Comisión toma nota de las observaciones de *BusinessNZ*, en las que indica que la información que se presenta en virtud del *artículo 8* del Convenio está ahora considerablemente obsoleta, dado que el censo más reciente data de 2018. Según *BusinessNZ*, el censo de 2018 fue un censo en el que se dio prioridad a los medios digitales y que se esperaba que completara alrededor del 70 por ciento de los neozelandeses. Sin embargo, esta expectativa no se cumplió. **La Comisión invita al Gobierno a seguir proporcionando datos estadísticos e información metodológica pertinente para la aplicación de los artículos 7 y 8 del Convenio, y a proporcionar información actualizada en relación con el censo de 2023 una vez que esté disponible. Asimismo, se solicita al Gobierno que siga aportando información acerca de toda novedad en relación con la aplicación de la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, el empleo y la subutilización de la fuerza de trabajo (Resolución I), adoptada por la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (octubre de 2013), así como con la Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo (Resolución I), adoptada por la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (octubre de 2018).**

Artículo 9. Estadísticas continuas de las ganancias medias y de las horas medias de trabajo. Estadísticas de las tasas de salario por tiempo y de las horas normales de trabajo. La Comisión toma nota de

que las estadísticas sobre las horas efectivamente trabajadas se siguen recogiendo en la Encuesta de hogares sobre la fuerza de trabajo y se presentan a ILOSTAT a través de su cuestionario anual. Las estadísticas más recientes suministradas se refieren a 2020. Las estadísticas actuales sobre las ganancias brutas medias por hora y por semana, el promedio de horas semanales pagadas y el correspondiente número de puestos de trabajo ocupados se siguen recopilando trimestralmente, mediante la Encuesta trimestral sobre el empleo realizada por la agencia nacional *Statistics New Zealand (Stats Nz)* en marzo, junio, septiembre y diciembre. En su respuesta a las observaciones del NZCTU, el Gobierno indica que la Encuesta trimestral sobre el empleo se ha revisado, pero que esta revisión no incluye medidas adicionales ni afecta al ámbito de la encuesta. Las revisiones relativas a la cobertura están relacionadas con el rediseño de la muestra y el aumento de los sectores cubiertos, más que con el ámbito de la cobertura o las definiciones. El Gobierno señala también que, para preparar estos cambios, consultó ampliamente a los principales usuarios de la Encuesta, así como a algunos proveedores de datos. Añade que se invitó a los interlocutores sociales a participar en el proceso de consulta. La Comisión toma nota de que *BusinessNZ* indica en sus observaciones que los cambios introducidos en la encuesta parecen responder a las preocupaciones planteadas por el NZCTU. Al mismo tiempo, la Comisión toma nota de que el NZCTU señala que el tamaño de la muestra de la Encuesta de hogares sobre la fuerza de trabajo es demasiado pequeño para permitir un desglose fiable de las estadísticas por origen étnico, o para la tabulación cruzada de los datos regionales por sector. Por lo tanto, el NZCTU considera que la disponibilidad y la fiabilidad de las estadísticas sobre las ganancias, las horas de trabajo, la estructura y la distribución de los salarios mejoraría si se llevara a cabo una encuesta más frecuente con una muestra de mayor tamaño. En respuesta a las observaciones del NZCTU que indican que las estadísticas oficiales disponibles sobre las tasas salariales en los convenios colectivos en Nueva Zelandia solo muestran los cambios en los salarios (incremento y disminución), basándose en la Encuesta trimestral sobre índices de costo de la fuerza de trabajo, el Gobierno señala que los índices de costo de la fuerza de trabajo no miden las ganancias medias ni las horas medias de trabajo y, por lo tanto, estos índices quedan fuera del ámbito de aplicación del artículo 9. El NZCTU también observa que actualmente existe cierta incertidumbre en torno a las disposiciones para la recopilación y el análisis de las estadísticas derivadas de los convenios colectivos, pero que se está debatiendo en estos momentos cómo se organizará y financiará este ámbito en el futuro. **La Comisión pide al Gobierno que transmita información actualizada sobre los conceptos, las definiciones y la metodología utilizados en las estadísticas cubiertas por el artículo 9 del Convenio a ILOSTAT a través de su cuestionario anual, para su difusión. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que siga incluyendo información sobre la aplicación en la práctica del artículo 3 del Convenio, comunicando información sobre las consultas celebradas y la cooperación con los interlocutores sociales al elaborar y revisar esos conceptos, esas definiciones y esa metodología.**

Artículo 14. Estadísticas de lesiones y enfermedades profesionales. La Comisión toma nota de que el Gobierno sigue proporcionando estadísticas sobre lesiones profesionales mortales y no mortales desglosadas por actividad económica a través del cuestionario anual de ILOSTAT sobre estadísticas laborales. Las últimas estadísticas se refieren a 2019 y figuran en el sitio web del Gobierno. En respuesta al comentario anterior de la Comisión, el Gobierno proporciona información sobre las medidas que ha adoptado en este periodo para mejorar la calidad de las estadísticas sobre lesiones y enfermedades profesionales. Además, el Gobierno señala que *Stats NZ* preside un grupo de trabajo sobre información relativa a las lesiones, que está trabajando en todas las dependencias gubernamentales para mejorar la calidad de los datos sobre lesiones (en particular, los datos sobre lesiones en el lugar de trabajo). Las series «Indicadores de resultados de lesiones graves» y «Estadísticas de investigación. Reclamaciones relacionadas con el trabajo» se publican en el sitio web de *Stats NZ* y cubren los años 2000 a 2019.

La Comisión toma nota con de la información proporcionada por el Gobierno sobre la evolución en relación con la calidad y la disponibilidad de los datos que se recopilan en virtud del artículo 14. A este respecto, la Comisión toma nota con **interés** de que el Gobierno indica que se ha resuelto el problema señalado por el grupo de trabajo independiente sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo en relación

con la falta de fiabilidad de los datos relativos a las muertes en el lugar de trabajo. La Comisión toma nota también con **interés** de que la recomendación emitida por dicho grupo de trabajo independiente de «mejorar la calidad y la disponibilidad de los datos y la información sobre lesiones en el lugar de trabajo y el desempeño en materia de salud en el trabajo mediante el establecimiento de una función de búsqueda, evaluación y seguimiento líder en el sector dentro de la nueva agencia» ha sido recogida en la respuesta del Gobierno de 2013 a raíz del Informe del Grupo de trabajo independiente bajo el título «Working Safer: A blueprint for health and safety at work» (Por un trabajo más seguro: plan para la salud y la seguridad en el trabajo). Tras el informe de 2013, el Gobierno creó una función de búsqueda, evaluación y supervisión con *WorkSafe*. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que *WorkSafe* recopila y publica una serie de datos sobre sectores y tipos de trabajo seleccionados que abarcan datos anuales y mensuales sobre muertes, lesiones, tipos de accidentes, notificaciones y actividades de *WorkSafe* relacionadas con el cumplimiento de la ley, las investigaciones y la evaluación. Los datos proceden tanto de los propios registros de *WorkSafe* como del registro de reclamaciones de la *Accident Compensation Corporation (ACC)*. Esta información se publica en la página web del centro de datos de *WorkSafe*. La Comisión señala que *WorkSafe* también encarga y publica investigaciones sobre determinados sectores y otros aspectos del sistema de salud y seguridad en el trabajo. Estas publicaciones figuran en la página web *WorkSafe Research*. Además, tanto *WorkSafe* como la ACC aportan datos al informe de seguimiento comparativo del desempeño, que publica *Safe Work Australia*. En sus observaciones, *BusinessNZ* indica que el informe de 2020 de *WorkSafe* ofrece información sobre los progresos realizados en materia de salud y seguridad en el trabajo. **La Comisión pide al Gobierno que siga comunicando información actualizada sobre toda evolución en relación con el acopio, la compilación y la publicación de estadísticas sobre lesiones y enfermedades profesionales, y acerca de todas las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones del Grupo de trabajo independiente sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo. Además, la Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando estadísticas actualizadas a ILOSTAT a través de su cuestionario anual, teniendo en cuenta la decisión tomada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 110.ª reunión, celebrada en junio de 2022, de incluir «un entorno de trabajo seguro y saludable» como principio y derecho fundamental en el trabajo en virtud del párrafo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.**

Países Bajos

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1951)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 1973)

[Comentario anterior](#)

Con el fin de ofrecer 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 formuladas conjuntamente por la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV) y la Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV) sobre el Convenio núm. 81, recibidas en 2021, en las que se reiteran las observaciones de la FNV, la CNV y la Confederación Sindical de Profesionales (VCP) recibidas en 2017 y se hace referencia a las cuestiones adicionales que se abordan a continuación.

Artículos 3, 10 y 16 del Convenio núm. 81 y artículos 6, 14 y 21 del Convenio núm. 129. Número de inspectores del trabajo y frecuencia de las inspecciones del trabajo para garantizar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección. Carga de trabajo de los inspectores del trabajo. Tiempo utilizado en tareas administrativas. Además de su comentario anterior sobre la necesidad de garantizar la existencia de un número suficiente de inspectores del trabajo y de visitas de inspección para alcanzar una cobertura

adecuada de los establecimientos sujetos a inspección, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que: i) dada la falta de información sobre la capacidad de la inspección del trabajo, en 2017 la inspección creó el marco de control de la inspección, que le permite centrarse en determinados riesgos o temas, determinar las necesidades en términos de capacidad (financiera) para cubrir el enfoque adoptado, así como utilizar la supervisión basada en los riesgos y orientarse a la obtención de resultados; ii) también en 2017, los partidos de la coalición, mediante una iniciativa parlamentaria, pusieron a disposición de la inspección del trabajo 50 millones de euros al año de forma progresiva para reforzar su proceso de observancia de conformidad con el marco de control de la inspección; iii) entre 2018 y 2020, los recursos disponibles de la Inspección del Trabajo se destinaron en su mayor parte a la contratación, la selección y la supervisión de nuevos inspectores e investigadores del trabajo; iv) en 2019 y 2020, la Inspección del Trabajo contaba con 1 335 y 1 348 inspectores a tiempo completo, respectivamente, y se prevé que se alcance los 1 inspectores a tiempo completo a finales de 2022 y que el servicio funcione a plena capacidad en 2023, y v) 2019 y 2020, se realizaron 11 744 y 15 462 visitas de inspección, respectivamente. La Comisión también toma nota de que, según señala el Gobierno, la Inspección del Trabajo persigue actualmente cuatro objetivos con arreglo al marco de control de la inspección, a saber: a) restablecer el equilibrio entre las investigaciones reactivas y las inspecciones activas orientadas a la prevención en el ámbito de la SST; b) aumentar la proporción de inspecciones conjuntas de las empresas que entran en el ámbito de la legislación relativa al control de los principales riesgos que entrañan las sustancias peligrosas; c) lograr que la labor de la inspección del trabajo se base más en la información, y d) aumentar la cobertura de la inspección en cuanto a las condiciones de trabajo justas. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre la aplicación del marco de control de la inspección, la consecución de cada uno de sus cuatro objetivos y sus repercusiones concretas en la labor de la inspección del trabajo, y en particular en la capacidad de la inspección de desempeñar sus funciones principales, tal como se establece en el artículo 3, 1) del Convenio núm. 81 y el artículo 6, 1) del Convenio núm. 129, y de inspeccionar los establecimientos con la frecuencia y el esmero necesarios. Al tiempo que toma nota del mencionado aumento del número de inspectores del trabajo, solicita al Gobierno que siga proporcionando información sobre el número total de inspectores del trabajo, las visitas de inspección, los establecimientos sujetos a inspección y los trabajadores empleados en ellos, las infracciones detectadas y las sanciones impuestas, así como sobre el número de accidentes del trabajo y casos de enfermedades profesionales. La Comisión pide al Gobierno que especifique en la información solicitada las estadísticas relativas al sector agrícola.**

Además, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en respuesta a su comentario anterior sobre el significado de la expresión «impacto social» referida a la labor de la Inspección del Trabajo, que implica que esta trata de hacer cumplir la normativa en los establecimientos donde hay mayores riesgos y que, al eliminar tales riesgos, se asegura de poner coto a los daños principales. A este respecto, la Comisión recuerda que, en el informe del comité tripartito adoptado por el Consejo de Administración en su 322.^a reunión (octubre-noviembre de 2014) respecto de la reclamación presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT en relación con los Convenios núms. 81 y 129 y el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), se pide al Gobierno que vele por que el número y la frecuencia de las inspecciones del trabajo sean suficientes para garantizar el desempeño efectivo de las funciones de inspección y el cumplimiento de las correspondientes disposiciones legales en todos los establecimientos, incluidas las empresas que no se consideran de alto riesgo y las pequeñas empresas (párrafo 137). **La Comisión pide al Gobierno que aporte información sobre las medidas adoptadas o previstas para garantizar que se inspeccionen los establecimientos que no se consideran de alto riesgo y las pequeñas empresas con la frecuencia y el esmero necesarios, y asegurar así la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes.**

Por último, en lo que respecta a las tareas administrativas encomendadas a los inspectores del trabajo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se han adoptado diversas medidas para agilizar las tareas administrativas de los inspectores del trabajo, como la elaboración de formatos

normalizados para las cartas y los informes sobre multas, el recurso a inspectores con más experiencia para supervisar o ayudar a otros colegas a la hora de redactar los informes, así como la creación de una oficina de apoyo a la inspección («Inspectieondersteuning»), para asistir a los inspectores en la elaboración administrativa de los proyectos de inspección cribando la información, realizando investigaciones preliminares y seleccionando las direcciones correctas de las empresas que deben inspeccionarse. El Gobierno también indica que la adopción de medidas para facilitar el trabajo de los inspectores seguirá siendo uno de los ejes de la inspección del trabajo. **La Comisión toma nota de la información proporcionada y pide una vez más al Gobierno que especifique la proporción de tiempo que dedican los inspectores del trabajo a las tareas administrativas, con respecto a las funciones principales de la inspección del trabajo.**

Artículo 3, 1) y 2), del Convenio núm. 81 y artículo 6, 1) y 3), del Convenio núm. 129. Funciones de los inspectores del trabajo en relación con los trabajadores extranjeros. Además de su comentario anterior sobre las inspecciones realizadas conjuntamente con el departamento de policía que se ocupa de las cuestiones de residencia, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala en su memoria que, al trabajar de manera conjunta con el departamento de policía, mientras la policía investiga si hay migrantes en situación irregular, la inspección del trabajo se ocupa del cumplimiento de la legislación laboral con respecto a los trabajadores migrantes, que tienen derecho a un trabajo y un salario justos independientemente de su situación legal. La Comisión recuerda que la participación del personal de la inspección en operaciones conjuntas con la policía no favorece la relación de confianza que es esencial para conseguir que los empleadores y los trabajadores cooperen. Los trabajadores en situación de vulnerabilidad pueden no estar dispuestos a cooperar con los servicios de inspección del trabajo si temen consecuencias negativas como resultado de las actividades de inspección, como tener que pagar una multa, perder su empleo o ser expulsados del país. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione más información sobre las medidas concretas emprendidas por los inspectores del trabajo en los casos en los que, en el desempeño de sus funciones, detectan violaciones de las disposiciones legales relacionadas con las condiciones de trabajo y la protección de los salarios de los trabajadores migrantes, incluidos los que se encuentran en situación irregular, especificando cómo garantiza que a estos trabajadores se les concedan realmente los derechos que establece la ley, como el pago de los salarios no percibidos, las prestaciones de la seguridad social o la celebración de un contrato de trabajo, e indicando además las cantidades finalmente recibidas y el número de contratos celebrados a posteriori.**

La Comisión observa que la FNV y la CNV reiteran que los trabajadores migrantes son especialmente vulnerables a condiciones laborales abusivas y se muestran muy críticas con los resultados de la labor de la inspección del trabajo a este respecto, de hecho, señalan que: a) los casos (es decir, los accidentes del trabajo, las agresiones físicas y el impago de los salarios) tardan tanto en ser objeto de inspección que, entretanto, los trabajadores afectados pueden ser despedidos, recibir un trato injusto o renunciar a presentar de nuevo una denuncia; b) las infracciones evidentes no se inspeccionan, ni dan lugar a sanciones, y c) las inspecciones funcionan de forma muy fragmentada, y por lo tanto los casos no están coordinados. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione comentarios detallados a este respecto.**

La Comisión toma nota de que la FNV y la CNV también insisten en que son muy pocos los casos de incumplimiento que presentan ante los tribunales los trabajadores migrantes sin el permiso de trabajo o de residencia requerido y que, aunque esta posibilidad existe oficialmente, la protección de los trabajadores migrantes indocumentados carece de entidad. Además, la FNV y la CNV afirman que el número de causas por explotación laboral y de infractores condenados disminuye cada año, de modo que el enjuiciamiento de estos casos se retrasa y la explotación laboral a menudo queda impune en los Países Bajos. En este sentido, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se presentan varias denuncias ante la inspección del trabajo sobre casos que pueden implicar explotación laboral, pero que apenas unos pocos se llevan a los tribunales porque la mayoría o bien no reúnen las características de la explotación laboral o bien no cumplen con la pesada carga probatoria establecida en la materia, si bien en estos casos es posible que el empleador cause un grave perjuicio al trabajador, que puede examinarse

e investigarse en virtud del derecho administrativo. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el número y el resultado de los procedimientos judiciales sobre todas estas cuestiones, incluida la explotación laboral, que se deriven de las inspecciones realizadas o de las medidas adoptadas por los inspectores del trabajo.**

Por último, la Comisión toma nota también de que la FNV y la CNV indican que la mencionada vulnerabilidad de los trabajadores migrantes se ve potenciada por el papel de las agencias de trabajo temporal, que ascienden a 14 000 empresas (22 000 si se incluyen las empresas que se encargan de pagar las nóminas) y contratan activamente a trabajadores migrantes en los Países Bajos, a veces mediante engaños. Asimismo, la FNV y la CNV señalan que los trabajadores migrantes se han convertido en un modelo de negocio para las agencias de trabajo temporal, así como para los servicios de alojamiento y las empresas de transporte. En esta línea, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se creó un equipo consultivo para asesorar al Consejo de Ministros sobre la protección de los trabajadores migrantes y las medidas que deben adoptarse al respecto, incluida la lucha contra la explotación laboral, y que en octubre de 2020 este equipo recomendó aumentar la capacidad de la inspección del trabajo para reforzar la supervisión en el sector de las agencias de trabajo temporal. El Gobierno afirma que si un nuevo Consejo de Ministros decide tener en cuenta dicha recomendación, aumentaría la cobertura de la inspección del trabajo en el sector de las agencias de trabajo temporal y, por lo tanto, también la probabilidad de detectar malas prácticas. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas o previstas para reforzar la inspección del trabajo en el sector de las empresas de trabajo temporal, incluidas las medidas de seguimiento adoptadas en 2020 a raíz de la recomendación del equipo consultivo del Consejo de Ministros sobre esta cuestión.**

Habida cuenta de que la FNV y la CNV reiteran que la inspección del trabajo no está autorizada ni suficientemente equipada para garantizar la aplicación de los convenios colectivos en relación con los trabajadores desplazados temporalmente, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que presente sus observaciones al respecto.

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

República Centroafricana

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1964)

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, 2), del Convenio. Funciones de los inspectores del trabajo. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que una tercera parte de los inspectores del trabajo tenía funciones de supervisión y que, según el Código del Trabajo, los inspectores del trabajo eran responsables de la conciliación en materia de disputas laborales individuales y colectivas. Pidió al Gobierno que indicara un estimado del tiempo tomado en las funciones principales como dispuesto en el artículo 3, 1), del Convenio, en comparación con otras funciones de la inspección del trabajo. En este sentido, la Comisión observa que, de acuerdo con el memorándum técnico en la Estrategia nacional de desarrollo y modernización del sistema de administración laboral de la República Centroafricana, preparado en 2017 con el apoyo de la OIT y adjunto al informe anual del Gobierno, la conciliación en materia de disputas individuales y colectivas del trabajo constituye una gran parte del trabajo de los inspectores. La Comisión también toma nota de que, según el Código del Trabajo, a los inspectores se les asignan otras funciones relacionadas al ejercicio de negociación colectiva y libertad sindical (como registrar sindicatos profesionales, supervisar elecciones de los representantes del personal, facilitar la conclusión de convenios colectivos del trabajo y recibir notificación previa de huelgas y cierres patronales). **La Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre las medidas tomadas o previstas para asegurar que cualquier función adicional asignada a los inspectores del trabajo no entorpezca el ejercicio de sus funciones principales. Además, pide al Gobierno que transmita información de los avances al respecto y del tiempo y recursos dedicados por los inspectores laborales en sus diversas funciones.**

Artículos 11 y 16. Recursos materiales y medios de transporte puestos a disposición de los inspectores del trabajo y reembolso de los gastos necesarios. Frecuencia de las visitas de inspección y eficacia del sistema. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de: a) la persistente falta de recursos materiales puestos a disposición de los servicios de inspección del trabajo, inclusive para las instalaciones y los medios de transporte, así como para el reembolso de los gastos necesarios, y b) la baja frecuencia de las visitas de inspección. La Comisión toma nota a este respecto de la información contenida en la memoria del Gobierno sobre los esfuerzos realizados por este último en 2017 a fin de proporcionar una moto a cada Dirección Regional del Trabajo. El Gobierno indica en particular que los servicios prefectorales algunas veces dependen de los empleadores para que les proporcionen transporte, y que los servicios prefectorales creados recientemente no disponen de locales propios. La Comisión toma nota asimismo de la información contenida en el informe parcial de actividades de 2013 del Ministerio del Trabajo, Empleo, Formación Profesional y Seguridad Social, según la cual dificultades de diversa índole han obstaculizado el logro efectivo de los objetivos perseguidos por la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, tales como los problemas de seguridad y el saqueo de la Dirección General del Trabajo. La Comisión toma nota asimismo de la indicación del Gobierno según la cual las dificultades de orden político-militar que surgieron en 2012 siguen teniendo un impacto negativo en varios proyectos de reforma en curso. **Tomando debidamente nota de la difícil situación que prevalece en el país, la Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para encarar las dificultades detectadas y para garantizar la eficacia del sistema, adoptando asimismo las medidas necesarias con miras a proporcionar a los inspectores del trabajo los medios necesarios para el desempeño eficaz de sus funciones. Recordando que el hecho de que los empleadores proporcionen medios de transporte puede plantear dificultades vinculadas con los principios de imparcialidad e independencia de los inspectores del trabajo, la Comisión pide asimismo al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para poner a disposición de los inspectores del trabajo los medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones, de conformidad con el artículo 11, b) del 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.

República de Corea

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1992)

Comentarios anteriores ([observación](#))

La Comisión toma nota de las observaciones de la Federación de Organizaciones Sindicales Coreanas (FKTU), de la Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU) y de la Federación de Empresas de Corea (KEF), comunicadas junto con la memoria del Gobierno, así como de la respuesta de este.

Artículos 6, 10 y 16 del Convenio. Condiciones de servicio de los inspectores de trabajo. Número de inspectores del trabajo y visitas de inspección. La Comisión tomó nota anteriormente de que el aumento del número de inspectores del trabajo no era suficiente para cubrir el aumento del volumen de casos que manejaban, y de que los inspectores del trabajo podían estar expuestos a trabajar horas extraordinarias de más de 12 horas a la semana.

En respuesta a las solicitudes anteriores de la Comisión, el Gobierno indica que el número de inspectores del trabajo sigue aumentando cada año, pasando de 1 694 en 2016 a 2 894 en 2019 (2 213 para las normas del trabajo y 681 para la seguridad y salud en el trabajo) y a 3 122 en 2021, y que se sigue contratando personal adicional. El Gobierno también indica que la media mensual de horas extraordinarias fue de 18,71 horas en 2020, reduciéndose un 16,6 por ciento (3,72 horas) respecto a 2016. Las asignaciones por horas extraordinarias se pagan por hora, calculadas como el 150 por ciento del valor hora convertido del salario mensual basado en cada categoría salarial. La Comisión también toma nota de que, según la tabla salarial proporcionada por el Gobierno, los inspectores de trabajo reciben una remuneración similar a la de los agentes de policía y de los bomberos. **La Comisión pide al Gobierno 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. También pide al Gobierno que siga**

facilitando información sobre el número de inspectores de trabajo, la cantidad de horas extraordinarias trabajadas por los inspectores y cualquier actualización sobre la remuneración comparativa entre los inspectores de trabajo, los agentes de policía y los bomberos.

Artículo 12, 1), a). Visitas sin previa notificación. El Gobierno indica que, si bien entre 2015 y 2017 se realizaron inspecciones sin previa notificación en relación con las normas de empleo básicas en las pequeñas empresas y en los sectores vulnerables, desde 2018 los planes de inspección se comunicaron con antelación para permitir a los empleadores rectificar voluntariamente las faltas, considerando que las pequeñas empresas necesitan instrucciones y orientaciones previas, ya que es más probable que violen la ley por desconocimiento. La Comisión toma nota de que, según la información estadística proporcionada por el Gobierno, en 2017 se llevaron a cabo 5 859 inspecciones notificadas previamente en total, mientras que se realizaron 16 705 visitas de inspección sin previa notificación. A partir de 2018, la gran mayoría de las inspecciones fueron inspecciones notificadas previamente. En 2019, se realizaron 20 714 inspecciones notificadas previamente y 4 700 inspecciones sin previa notificación. Además, el número de infracciones detectadas aumentó considerablemente, pasando de 45 955 (17 835 por inspección notificada previamente y 28 120 por inspección sin previa notificación) en 2017, a 89 564 (71 350 por inspección notificada previamente y 18 214 por inspección sin previa notificación) en 2019. La Comisión también toma nota de la indicación del Gobierno de que, si bien el número de inspecciones disminuyó después de 2019, debido a la reducción de los contactos presenciales en el contexto de la COVID-19, tiene la intención de recuperar el número objetivo de visitas de inspección y aumentar las inspecciones sin previa notificación. El Gobierno indica que las inspecciones sin previo incluyen las inspecciones planificadas dirigidas a sectores vulnerables para cubrir los puntos ciegos institucionales, las inspecciones basadas en los informes relacionados con los atrasos salariales y las inspecciones basadas en las quejas. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los inspectores del trabajo estén facultados para realizar visitas a los lugares de trabajo sujetos a inspección sin previa notificación, de conformidad con el artículo 12, 1), a). También pide al Gobierno que comunique más información sobre las medidas adoptadas para garantizar el cumplimiento de las normas de empleo básicas por parte de las pequeñas y medianas empresas, incluido el número de inspecciones de diferentes tipos realizadas y los resultados obtenidos.**

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

Rwanda

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1980)

Comentarios anteriores: [observación](#) y [solicitud directa](#)

Artículo 3, 1) y 2) del Convenio. Funciones adicionales encomendadas a los inspectores del trabajo. Conciliación. En referencia a su comentario anterior, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que aprobó la Ley núm. 66/2018, de 30 de agosto de 2018, que regula el trabajo en Rwanda (el Código del Trabajo), por la que se revisa la Ley núm. 13/2009, de 27 de mayo de 2009 (el Código del Trabajo de 2009). La Comisión toma nota, en particular, de que en los artículos 102 y 103 del Código del Trabajo se establece que los inspectores del trabajo son responsables de mediar en los conflictos laborales individuales y colectivos. Además, el Gobierno indica que en el artículo 3 de la Orden Ministerial núm. 001/19.20, de 17 de marzo de 2020, relativa a la inspección del trabajo se dispone que las responsabilidades de la inspección del trabajo incluyen la conciliación de conflictos laborales. A este respecto, la Comisión observa que en los artículos 10 a 16 de la Orden se describe el procedimiento que debe seguirse para la resolución de los conflictos laborales en los que medien los inspectores del trabajo. La Comisión observa que el Gobierno no aprovechó la revisión del Código del Trabajo que se realizó en 2018 para adaptar su legislación a los requisitos del *artículo 3, 2)* del Convenio. La Comisión recuerda que el tiempo que los inspectores dedican a la conciliación puede ir en detrimento del desempeño de sus funciones principales, definidas en el *artículo 3, 1)* del Convenio, en particular si los recursos con los que

se cuenta son limitados. Además, la Comisión señala a la atención del Gobierno en esta línea la orientación que contiene el párrafo 8 de la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), en el que se especifica que las funciones de los inspectores del trabajo no deberían incluir las de conciliador o árbitro en conflictos del trabajo. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que: i) adopte las medidas necesarias para eximir a los inspectores del trabajo de toda función de mediación en relación con conflictos laborales individuales y colectivos; ii) modifique el marco jurídico a tal efecto, en particular los artículos 102 y 103 del Código del Trabajo y los artículos 3 y 10 a 16 de la Orden Ministerial núm. 001/19.20, de 17 de marzo de 2020, y iii) mantenga informada a la Oficina de los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 12, 1), a). *Facultad de los inspectores del trabajo para entrar a cualquier hora del día o de la noche en todo establecimiento o lugar de trabajo sujeto a inspección.* En relación con su comentario anterior, la Comisión toma nota de que en el artículo 6, 2), 1), de la Orden Ministerial núm. 001/19.20, de 17 de marzo de 2020, relativa a la inspección del trabajo, se establece que, si un inspector del trabajo presenta una identificación, este podrá entrar en una empresa de su jurisdicción en el horario de trabajo, sin previa notificación, para inspeccionarla. La Comisión observa que en la nueva Orden Ministerial se sigue limitando la facultad de los inspectores del trabajo para realizar visitas de inspección al horario de trabajo de la empresa. La Comisión toma nota de que, desde hace muchos años, viene solicitando al Gobierno que adapte las disposiciones de la legislación nacional al artículo 12, 1), a) del Convenio. Recuerda una vez más que los inspectores del trabajo deberían estar autorizados para entrar en los establecimientos o lugares de trabajo sujetos a inspección a cualquier hora del día y de la noche. En este sentido, la Comisión se remite una vez más al párrafo 270 de su [Estudio General sobre la inspección del trabajo, 2006](#), en el que se hace referencia, por ejemplo, al momento apropiado de las visitas necesarias para efectuar controles técnicos en los que se requiera parar las máquinas o el proceso de fabricación, o para constatar si existen condiciones abusivas de trabajo nocturno en un establecimiento que oficialmente solo funcione de día. **Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que adapte su legislación al artículo 12, 1), a) del Convenio, con el fin de garantizar que la facultad de los inspectores del trabajo para entrar en los establecimientos se amplíe a cualquier hora del día o de la noche, independientemente del horario de trabajo de los lugares de trabajo sujetos a inspección.**

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

Uganda

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1963)

Comentario anterior

Artículo 4 del Convenio. *Vigilancia y control por parte de una autoridad central.* La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a su solicitud anterior de situar al sistema de la inspección del trabajo, una vez descentralizada, bajo la responsabilidad de una autoridad central, que, si bien el Gobierno central desempeña una función de vigilancia del sistema de inspección del trabajo, este servicio está descentralizado y los Gobiernos locales supervisan directamente a los inspectores del trabajo en sus jurisdicciones. El Gobierno indica que, si bien no se ha aprobado nueva legislación al respecto, el Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social ha elaborado un documento de posición para que el sistema de inspección del trabajo pase a depender de la autoridad central de inspección. El documento se encuentra en una fase inicial y será objeto de consultas. La Comisión también toma nota de la indicación del Gobierno de que la descentralización plantea un problema para que se lleven a cabo un número suficiente de inspecciones y se elabore el informe anual de la inspección del trabajo. **La Comisión insta al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para situar al sistema de inspección del trabajo bajo la responsabilidad de una autoridad central con miras a garantizar la coherencia en el funcionamiento del sistema. Pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas legislativas y prácticas adoptadas, incluidas las consultas celebradas al respecto.**

Artículos 10, 11 y 16. Recursos del sistema de inspección del trabajo y visitas de inspección. La Comisión toma debida nota de la indicación del Gobierno de que ha aumentado el número total de inspectores a 231: 58 inspectores en el sistema central de inspección (incluidos 27 inspectores especializados en seguridad y salud en el trabajo (SST)), y otros 173 inspectores contratados para los gobiernos locales, las autoridades de la ciudad y los consejos municipales. El Gobierno indica que, si bien se han aprobado 82 puestos a nivel central, únicamente se han cubierto el 71 por ciento de estos. Asimismo, en respuesta a la solicitud anterior de la Comisión sobre los escasos recursos humanos y materiales, el Gobierno señala lo siguiente: i) ha comprometido el 5 por ciento de la subvención destinada a desarrollo social en concepto de transferencias corrientes no salariales a los distritos para reducir las limitaciones financieras de la inspección del trabajo en ellos; ii) a nivel nacional, el Departamento de SST del Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social recibió financiación para realizar inspecciones conjuntas entre la sede, los inspectores de distrito y otras partes interesadas clave en la inspección, y iii) ha puesto en marcha medidas para mejorar el funcionamiento de las oficinas locales de los inspectores del trabajo, en particular el suministro del equipo necesario y el desarrollo de proyectos y programas para la construcción de oficinas de mejor calidad. Sin embargo, la Comisión toma nota además de la indicación del Gobierno de que se enfrenta a limitaciones administrativas y financieras, como la descentralización del departamento de trabajo, y que como este departamento no es prioritario, carece de la financiación suficiente y, en consecuencia, se llevan a cabo pocas inspecciones. Además, el Gobierno indica que la mayoría de los inspectores de trabajo carecen de los equipos de transporte necesarios, como vehículos y motocicletas, que precisan para la ejecución de su mandato, aunque los inspectores de trabajo son reembolsados por los gastos de viaje y los gastos imprevistos que se deriven del desempeño de sus funciones. **La Comisión insta al Gobierno a adoptar nuevas medidas para garantizar que haya un número suficiente de inspectores del trabajo dotados de recursos adecuados, de conformidad con los artículos 10 y 11 del Convenio. También pide al Gobierno que adopte medidas inmediatas para garantizar que los lugares de trabajo se inspeccionen con la frecuencia que sea necesaria para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes, tal como exige el artículo 16 del Convenio. A este respecto, pide al Gobierno que adopte medidas para garantizar que se cubran los puestos vacantes, y que resuelva la falta de medios de transporte que precisan los inspectores. Por último, la Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre las medidas adoptadas, así como información sobre el número total de puestos de inspectores, el número de puestos cubiertos y el número de visitas de inspección realizadas.**

Artículos 19, 20 y 21. Informes de las oficinas locales de inspección y publicación y comunicación de un informe anual sobre la inspección del trabajo. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, en respuesta a su comentario anterior, de que, en el marco de las estructuras descentralizadas, los inspectores despachan directamente con los distritos, lo que da lugar a irregularidades en la presentación de los informes debidos a la autoridad central de inspección del trabajo. El Gobierno indica que, por lo general, recibe los informes de las oficinas locales de trabajo únicamente cuando los pide, pero que el Ministerio ha comunicado a las autoridades locales los requisitos para presentar los informes. El Gobierno afirma que se están realizando esfuerzos para garantizar que los informes anuales de la inspección del trabajo se elaboren, publiquen y transmitan como es debido. **En consonancia con los requisitos previstos en el artículo 21 del Convenio, y recordando que el artículo 20 de la Ley sobre el Empleo de Uganda, de 2006, también prevé la publicación anual de un informe, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que los informes anuales sobre la inspección del trabajo se publiquen y se comuniquen periódicamente a la OIT, y que contengan la información exigida en los apartados a)-g) del artículo 21.**

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. 63** (*Chile, Cuba, Egipto, Nicaragua, República Unida de Tanzania*); el **Convenio núm. 81** (*Albania, Angola, Antigua y Barbuda, Argelia, Austria, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Bélgica, Benin, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Cabo Verde, Camerún, Canadá, Chad, China: Región Administrativa Especial de Hong Kong, China: Región Administrativa Especial de Macao, Chipre, Colombia, Comoras, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Dinamarca, Djibouti, Ecuador, Finlandia, Ghana, Grecia, Guinea-Bissau, Guyana, Haití, Hungría, India, Indonesia, Italia, Jamaica, Japón, Kenya, Kirguistán, Líbano, Libia, Lituania, Macedonia del Norte, Madagascar, Malawi, Malta, Marruecos, Namibia, Países Bajos, Países Bajos: Caribe parte de los Países Bajos, Países Bajos: Sint Maarten, Níger, Nueva Zelandia, República Centroafricana, República de Corea, República Democrática del Congo, Rwanda, Uganda, Uzbekistán*); el **Convenio núm. 85** (*República Unida de Tanzania: Zanzíbar*); el **Convenio núm. 129** (*Albania, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Burkina Faso, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Dinamarca, Finlandia, Guyana, Hungría, Italia, Kenya, Macedonia del Norte, Madagascar, Malawi, Malta, Marruecos, Países Bajos, Uzbekistán*); el **Convenio núm. 150** (*China, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Dinamarca, El Salvador, Finlandia, Líbano, Macedonia del Norte, Malawi, Marruecos, Namibia, Níger, República Centroafricana, República Democrática del Congo, Rwanda*); el **Convenio núm. 160** (*Chipre, Dinamarca, El Salvador, Lituania, Mauricio, México, República de Moldova*).

Política y promoción del empleo

Armenia

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 1994)

Comentario anterior

Artículo 1 del Convenio. Tendencias del empleo y aplicación de una política activa del empleo. La Comisión toma nota de la firma del Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) para 2019-2023, que establece las prioridades y los principales resultados del país que se determinaron en estrecha consulta con los mandantes tripartitos y otras partes interesadas nacionales. La Comisión toma nota de que, según la información disponible en el sitio web de la OIT, a pesar de las reformas a gran escala en el ámbito del empleo llevadas a cabo en los últimos años, persisten cuestiones apremiantes que deben abordarse. Entre ellas figuran la brecha entre la oferta y la demanda de fuerza de trabajo, y los obstáculos para hallar un empleo a los que se enfrentan las personas que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, los grupos en situaciones de vulnerabilidad y los trabajadores calificados. En el marco de la segunda prioridad del PTDP, los mandantes nacionales se comprometen a elaborar una nueva Estrategia Nacional de Empleo (NES), abordando estas y otras cuestiones, tales como el empleo juvenil y rural, la informalidad laboral y el desarrollo de la iniciativa empresarial. La NES, una vez elaborada y adoptada, se convertirá en un documento esencial de política nacional para un marco integral de política de empleo a fin de apoyar el crecimiento económico inclusivo y sostenible en Armenia. La Comisión toma nota además de que, según indica el Gobierno, el programa de 2021 del Gobierno de la República de Armenia comprende entre sus principales prioridades la erradicación de la pobreza a través de la promoción del empleo y la educación. En este contexto, el Gobierno indica que está tomando medidas para examinar las políticas de empleo, una de las cuales es el programa de gran escala «¡Trabajo Armenia!», que se centra en promover el empleo entre las mujeres y los jóvenes. Por último, el Gobierno indica que se han adoptado medidas para introducir actividades de orientación profesional en las instituciones de formación y educación profesional, inclusive en el marco del Acuerdo de Apoyo Presupuestario «Mejores calificaciones para mejores empleos 2017-2019» concluido entre el Gobierno de la República de Armenia y la Unión Europea.

En lo referente a las tendencias del empleo, el Gobierno indica que, el 1.º de enero de 2021, se registraron 87 999 solicitantes de empleo en los centros regionales del Servicio Social Unido (la antigua Agencia Estatal de Empleo) del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, lo cual representa un incremento del 3,6 por ciento en comparación con el mismo periodo el año anterior. En el mismo periodo, 10 109 personas fueron empleadas (el 25,2 por ciento menos en comparación con el año anterior) y 1 450 personas no fueron incluidas en los programas estatales de regulación del empleo (lo que representa una disminución del 40 por ciento en comparación con el año anterior). Además, se registró un total de 61 320 personas desempleadas (lo que representa una disminución del 0,7 por ciento en comparación con el año anterior). El Gobierno añade que el número de mujeres desempleadas seguía siendo alto (39 653 mujeres), lo que representa el 64,7 por ciento del total de personas desempleadas. Además, el Gobierno indica que persisten asimismo las disparidades regionales y que en 2020 la tasa de empleo más alta se registró en Yerevan (se contrató a 2 253 solicitantes de empleo) y la más baja en Vayots Dzor (solo se contrató a 273 solicitantes de empleo). En este contexto, el Gobierno se refiere a la puesta en marcha del programa «Apoyo a la ganadería» desde 2019, con el objetivo de promover el empleo y de superar la pobreza en ciertas regiones. El Gobierno señala que, en 2019, el programa contó con la participación de 1 098 personas. La Comisión toma nota además de que, según la información extraída de la Encuesta de la Fuerza de Trabajo en los Hogares de que dispone el Departamento de Estadística de la OIT (ILOSTAT), en 2020, la tasa de participación de la fuerza de trabajo fue del 66,5 por ciento (el 71,1 por ciento para los hombres y el 62,6 por ciento para las mujeres), y la relación empleo-población fue del 58,4 por ciento (el 60,5 por ciento para los hombres y el 56,6 por ciento para las mujeres). Por último, la

tasa de desempleo fue del 12,2 por ciento (el 14,9 por ciento para los hombres y el 9,6 por ciento para las mujeres). **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información actualizada detallada sobre la naturaleza, el alcance y el impacto de las medidas adoptadas para promover el pleno empleo productivo, incluidas las adoptadas en el marco del PTDP 2019-2023. Pide asimismo al Gobierno que comunique información actualizada y detallada sobre los progresos realizados con respecto a la elaboración y adopción de la Estrategia Nacional de Empleo, y que transmita una copia de la misma una vez sea adoptada. Además, la Comisión pide al Gobierno que continúe comunicando información actualizada y detallada, incluidos datos estadísticos desglosados por sexo y edad, sobre las tendencias del empleo en el país, en particular sobre el empleo, el desempleo y el subempleo.**

Grupos vulnerables a los déficits de trabajo decente. La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, en 2020 un total de 5 675 personas fueron registradas en programas estatales de regulación del empleo, de las cuales el 54,5 por ciento eran mujeres, el 22,4 por ciento eran jóvenes de 16 a 29 años de edad, y el 6,2 por ciento eran personas con discapacidad. El Gobierno añade que, a lo largo de 2020, 1 162 de los participantes en estos programas obtuvieron un empleo estable o se establecieron como trabajadores por cuenta propia, y que 62 de ellos eran personas con discapacidad. El Gobierno añade que se empleó temporalmente a 3 256 personas en obras públicas estacionales remuneradas, incluidas 265 personas con discapacidad. La Comisión toma nota asimismo de la información facilitada por el Gobierno sobre la adopción de nuevos programas encaminados a promover el empleo de las mujeres. El Gobierno indica que se presta apoyo a los solicitantes de empleo con hijos menores de 3 años de edad. Se proporciona asimismo asistencia en materia de cuidado infantil a los padres que se reincorporan al trabajo mientras el niño es menor de 2 años de edad. Estas medidas tienen por objeto facilitar la reincorporación al trabajo de las personas que gozan de una licencia para el cuidado de los hijos. Además, se imparte formación en el empleo a las madres que no tienen calificaciones profesionales competitivas en el mercado de trabajo, para que puedan adquirir competencias laborales competitivas. No obstante, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales de 31 de octubre de 2022, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) tomó nota con preocupación del limitado acceso al empleo estable y remunerado para los grupos desfavorecidos y marginados de mujeres, incluidas las mujeres pertenecientes a minorías étnicas, las mujeres desplazadas internas, las mujeres en una situación análoga a la de los refugiados, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad (documento CEDAW/C/ARM/CO/7, párrafo 35, f)). Además, la Comisión toma nota de la información comunicada por el Gobierno sobre la puesta en marcha y el impacto de diferentes programas encaminados a promover el empleo de las personas con discapacidad, incluida la prestación de asistencia financiera (el reembolso del 50 por ciento del salario mensual durante un año) a quienes emplean a personas con discapacidad. El Gobierno se refiere asimismo al pago de una indemnización única a los empleadores que contratan a personas con discapacidad, a fin de que les impartan formación para que adquieran competencias y aptitudes adecuadas, y de que adapten el lugar de trabajo a sus necesidades. El Gobierno indica que, en 2020, se contabilizaron 522 beneficiarios de apoyo financiero para la formación y 4 beneficiarios de apoyo financiero para la realización de adaptaciones en el lugar de trabajo. Asimismo, el Gobierno se refiere a la adopción de la decisión núm. 1616-N, de 14 de noviembre de 2019, que introdujo enmiendas a varios programas gubernamentales de empleo con miras a expandir su alcance y a mejorar su puesta en práctica. Por ejemplo, se suprimió el requisito de tener la condición de persona desempleada durante al menos tres meses. El Gobierno indica que este requisito condicional estaba obstaculizando la puesta en marcha de los programas de empleo que requieren una respuesta rápida para lograr que los solicitantes de empleo sean más competitivos en el mercado de trabajo, y que permiten a estos últimos atender rápidamente las necesidades del empleador. Por último, el Gobierno se refiere a la puesta en práctica de programas de empleo encaminados a promover el empleo de los ciudadanos desempleados de la República de Artsakh, que fueron deportados en 2020 debido a la guerra con Azerbaiyán: estos programas específicos comprenden un programa de pasantías de 3 meses y un programa que proporciona empleo temporal a través del sistema de obras públicas remuneradas. No obstante, la Comisión toma nota de

que el Gobierno no comunica información sobre las medidas adoptadas en el ámbito de la educación y formación profesional encaminadas a promover el empleo entre los jóvenes. **La Comisión pide al Gobierno que continúe comunicando información actualizada y detallada, incluidos datos estadísticos desglosados por sexo, edad y región, sobre la naturaleza, el alcance y el impacto de las medidas y programas llevados a cabo para promover el empleo de los grupos vulnerables a los déficits de trabajo decente, en particular las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y las personas vulnerables a la discriminación interseccional. Con respecto a las medidas activas del mercado de trabajo orientadas a los jóvenes, la Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre la naturaleza, el alcance y el impacto de las medidas adoptadas en el ámbito de la educación y formación profesional en relación con la mejora de la empleabilidad de los jóvenes.**

Artículo 2. Adopción de medidas activas del mercado de trabajo. La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, no se ha establecido ningún mecanismo de control en virtud de la legislación nacional a fin de supervisar las actividades de las agencias de empleo privadas. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre toda medida adoptada o prevista, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de regular las actividades de las agencias de empleo privadas que despliegan su actividad en el territorio armenio. En relación con esto último, la Comisión invita al Gobierno a contemplar la posibilidad de ratificar el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), por tratarse del instrumento más actualizado en este ámbito.**

Trabajo no declarado. El Gobierno indica que, durante el periodo de examen, se introdujeron enmiendas al Código Tributario de la República de Armenia con miras a fortalecer los requisitos relativos a la formalización de los trabajadores. El Gobierno señala que estas enmiendas han contribuido a aumentar el número de trabajadores registrados, así como la eficiencia de los controles de exactitud efectuados para formalizar a los trabajadores contratados, de conformidad con la legislación, y/o a la presentación de una declaración de registro del trabajador. El Gobierno indica que, entre 2018 y 2020, se identificó a un total de 6 235 trabajadores no registrados. Además, el número de empleos ocupados por contribuyentes con ingresos declarados aumentó de 513 000 en enero de 2019 a 593 000 en enero de 2021. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información actualizada y desglosada sobre el impacto de las medidas adoptadas para reducir el número de trabajadores no declarados y facilitar su integración en la economía formal.**

Artículo 3. Consulta a los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, la Agencia Estatal de Empleo ha seguido cooperando activamente con los Comités de Coordinación Republicanos y Territoriales en lo que respecta a las cuestiones del mercado de trabajo y a los programas de empleo anuales, y proporcionando información sobre la puesta en práctica de programas estatales anuales de regulación del empleo. El Gobierno señala que, cada año, el Comité Republicano de Armonización discute y presenta sus opiniones sobre el proyecto de programa anual a la Comisión Tripartita Republicana, que es responsable de garantizar la aplicación del Acuerdo Colectivo Republicano. El proyecto de programa anual final, que contiene las opiniones expresadas por ambas partes, se transmite a continuación al Gobierno de la República de Armenia para su aprobación. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione ejemplos concretos de la manera en que las opiniones de los interlocutores sociales se tienen en cuenta en la elaboración, la aplicación y el examen de las políticas y programas de empleo.**

Camerún

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 1970)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de los comentarios de la Unión General de Trabajadores de Camerún (UGTC), recibidos el 16 de septiembre de 2021, relativos a la aplicación del Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios al respecto.**

Artículo 1 del Convenio. Aplicación de una política activa del empleo. El Gobierno indica que, en el marco de la promoción del empleo por cuenta propia, se adoptó la Ley marco núm. 2019/004, de 25 de abril de 2019, que regula la economía social en el Camerún, y se firmó el decreto correspondiente. La Comisión toma nota de las observaciones de la UGTC, según las cuales no ha sido consultada en lo que respecta a la Ley núm. 2019/004, de 25 de abril de 2019, y al decreto correspondiente. Además, la Comisión toma nota de que, el 3 de enero de 2020, se adoptó el decreto núm. 2020/0001 relativo a la estructuración y el funcionamiento del trabajo en red de las unidades de la economía social. En lo referente a la formulación y aplicación de una política activa del empleo, la Comisión toma nota de que, en mayo de 2017, se elaboraron los pilares estratégicos de la Política Nacional del Empleo (PNE) con el apoyo técnico y financiero de la OIT, los cuales fueron validados por el Comité Interministerial de Seguimiento del Empleo del Camerún. En este contexto, la UGTC observa que, a pesar del apoyo prestado por la OIT, el Camerún aún no ha adoptado una ley sobre la política del empleo. La Comisión toma nota de que, según el estudio realizado por la OIT titulado «Evaluación de las necesidades de las unidades de la economía social e identificación de las cadenas de valor prioritarias para la creación de empleos decentes en el Camerún», el Gobierno ha emprendido un proceso de reformas estructurales y de políticas macroeconómicas integradas en la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 del Camerún. Esta estrategia se refleja en los documentos de orientación de la política de desarrollo del Camerún en los diez próximos años, a saber, la Estrategia Nacional de Desarrollo 2020-2030 (SND 2020-2030), la Estrategia de Desarrollo del Sector Rural/Plan Nacional de Inversión Agrícola 2020-2030 (SDSR/PNIA 2020-2030), y las orientaciones del Programa Nacional de Desarrollo de la Economía Social (PNDS), que brindan posibilidades de empleos decentes y productivos a todas las personas. **Al tiempo que tiene en cuenta los esfuerzos realizados por el Gobierno en el marco de las reformas estructurales y de las políticas macroeconómicas, la Comisión recuerda que la obligación principal del Convenio es formular y llevar a cabo una política nacional de empleo para la promoción del empleo y del trabajo decente, e insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para finalizar la elaboración de la nueva política nacional de empleo, en consulta con los interlocutores sociales y con las partes interesadas. La Comisión pide al Gobierno que la mantenga informada de las medidas adoptadas y de los progresos realizados a este respecto, y que proporcione una copia de la nueva política una vez se adopte.**

Artículo 1, párrafo 3. Coordinación de la política de educación y de formación con la política del empleo. El Gobierno indica que, en el marco de la puesta en práctica de la estrategia para el empleo, se ha adoptado la Ley núm. 2018/010, de 11 de julio de 2018, que regula la formación profesional. El Gobierno indica además que la Ley arriba mencionada prevé la creación del consejo nacional de orientación y de formación profesional encargado del seguimiento y de la evaluación de la aplicación de la política y las estrategias de formación profesional. Añade que ya se han firmado ocho textos reglamentarios que establecen las modalidades de aplicación de la Ley arriba mencionada. La Comisión toma nota de que, según las disposiciones de la Ley núm. 2018/010, en particular el artículo 8, párrafos 1 y 2, la formación profesional se rige por los principios del tripartismo Estado-empleador-trabajador (párrafo 1), y de que el Estado vela por la adaptación del sistema de formación profesional a las necesidades expresadas por los ámbitos socio-profesionales, con miras a la reducción de la inadecuación entre la formación y el empleo (párrafo 2). Toma nota asimismo de que el artículo 47 (apartado 5) de dicha ley prevé que el Estado vela por la pertinencia, la calidad y la adaptación continua de la formación profesional a la realidad económica y sociocultural nacional, y por un entorno internacional. **Al tiempo que toma nota de que el Gobierno no responde a los puntos planteados anteriormente, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que indique la manera en que el Estado garantiza la coherencia de la organización de la formación profesional en el marco de la planificación nacional o regional a fin de superar las dificultades vinculadas con la coordinación de la política de educación y de formación con la política del empleo. Pide asimismo al Gobierno que comunique información sobre las consultas celebradas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y que proporcione, en particular, ejemplos concretos de la manera en que se toman en consideración las opiniones de los interlocutores sociales al elaborar y llevar a cabo**

proyectos de ley, así como en todas las medidas vinculadas con la formulación y aplicación de una política de educación y de formación coordinada. Pide además al Gobierno que proporcione información sobre el impacto de la aplicación de la nueva ley en términos de inserción profesional de las categorías de trabajadores, en particular los jóvenes, en el mercado de trabajo.

Economía informal. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria de 2021 con arreglo al *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)*, según la cual se han establecido medidas de facilitación y de apoyo a los trabajadores del sector informal. El Gobierno se refiere en particular al apoyo prestado a las pequeñas y medianas empresas (pymes) del sector textil y de la innovación, a los mecanismos de redes sociales (al aumentar el 60 por ciento las asignaciones familiares), a la anulación de los recargos por retraso en el pago de las cotizaciones sociales, a la suspensión por un periodo de tres meses de los controles de la Caja Nacional de Previsión Social (CNPS), a las exoneraciones fiscales para las Unidades de Producción Informales, y a la puesta en marcha de reformas fiscales y aduaneras con miras a reducir la carga financiera de los empleadores. En relación con esto, la Comisión toma nota de que, según el «Estudio sobre la transición de la economía informal a la economía formal: propuesta de estrategia para el grupo interpatronal del Camerún», llevada a cabo por la OIT, el Gobierno ha emprendido iniciativas encaminadas a reducir el tamaño y la expansión del sector informal en el Camerún. Ha establecido en particular centros de formalidad de creación de empresas y alienta la creación de centros de gestión autorizados a fin de limitar los obstáculos para la incorporación al sector formal. **La Comisión pide al Gobierno que comunique información actualizada sobre el impacto de las medidas adoptadas para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal. Además, le pide que comunique información detallada sobre la manera en que las medidas adoptadas para la facilitación y las medidas de apoyo contribuyen a la creación de empleos decentes y garantizan una protección adecuada a los trabajadores de la economía informal.**

Artículo 2. Recopilación y utilización de datos sobre el empleo. La Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona ninguna información a este respecto. **Habida cuenta de que la recopilación de datos no solo permite examinar y evaluar los resultados de las políticas de empleo, sino también hacer paralelamente un seguimiento de los progresos realizados hacia el pleno empleo, productivo y libremente elegido, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que indique las medidas activas de empleo que se han adoptado gracias al establecimiento de diferentes estructuras encargadas de la recopilación de información sobre el empleo. Le pide asimismo que indique en qué medida y de qué manera se utiliza la información sobre el mercado de trabajo como base para el establecimiento de la nueva política del empleo (artículo 2).**

Artículo 3. Participación de los interlocutores sociales en la elaboración y aplicación de las políticas de empleo. La Comisión toma nota de los comentarios de la UGTC, según los cuales las organizaciones sindicales no forman parte del Consejo Nacional de Orientación y de Formación Profesional. En relación con esto, toma nota asimismo de los comentarios formulados por la UGTC relativos al *Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)*, especialmente en lo referente a la ausencia de representatividad en los sectores de actividad y a la inexistencia de un marco de reflexión intersindical. **Al tiempo que recuerda la importancia de la participación de los interlocutores sociales y de las personas interesadas en el proceso de consulta sobre la elaboración y aplicación de una política nacional del empleo, la Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre la participación de los interlocutores sociales en el proceso de formulación y aplicación de la política nacional del empleo. La Comisión pide asimismo al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para facilitar la consulta con los representantes de los trabajadores, incluidos los trabajadores rurales y los trabajadores de la economía informal, al elaborar y aplicar la política del empleo, tal como prevé el artículo 3 del Convenio.**

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

Canadá

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 1966)

Comentario anterior

Artículos 1 y 2 del Convenio. Tendencias del empleo y medidas activas del mercado de trabajo. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de las preocupaciones planteadas por el Congreso del Trabajo del Canadá (CLC) en relación con la falta de una política activa para fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, que esté articulada e integrada en un proceso de toma de decisiones socioeconómicas coordinado, tal y como se establece en el *artículo 1* del Convenio. El CLC indicó que las medidas establecidas en el *artículo 2* son difíciles de aplicar de forma coherente a través de objetivos mensurables que puedan dar lugar a informes concretos para la evaluación de los programas. La Comisión pidió al Gobierno que indicara la forma en que las medidas activas del mercado de trabajo se van revisando en el marco de una política económica y social global y coordinada. El Gobierno indica que los Acuerdos para el Desarrollo del Mercado de Trabajo (LMDA) y los Acuerdos para el Desarrollo de la Fuerza de Trabajo (WDA) incluyen una estrategia de medición del rendimiento. Los datos recogidos en el marco de la estrategia permiten a los Gobiernos provinciales y territoriales apoyar la mejora continua de los programas y servicios y garantizar que las inversiones producen resultados concretos para la población, como el aumento de los ingresos y de los empleos sostenibles. Con arreglo a la estrategia de medición del rendimiento, las provincias y los territorios proporcionan al Gobierno federal datos sobre el número de personas que se benefician de las medidas de empleo y de las intervenciones realizadas en el marco de los LMDA y de los WDA. La Comisión toma nota de que, según el informe de seguimiento y evaluación del seguro de desempleo 2020-2021, las personas que reciben ayudas a la formación y al empleo mientras perciben prestaciones del seguro de desempleo ganan más y reducen su dependencia del seguro de desempleo y de la asistencia social. Los LMDA proporcionan medidas de apoyo al mercado laboral dirigidas a los trabajadores y empleadores de todo el Canadá. Estas ayudas van desde el asesoramiento laboral y la asistencia en la búsqueda de empleo menos intensivos hasta medidas más intensivas como el desarrollo de competencias y las actividades de enseñanza basadas en la experiencia a través de subvenciones salariales específicas. En evaluaciones recientes se ha examinado la eficacia de las ayudas financiadas por la LMDA y se han identificado las lecciones aprendidas para el diseño y la aplicación eficaces de determinadas medidas. Según el informe citado, el análisis del impacto gradual puso de relieve que tanto los servicios de asistencia al empleo, como el desarrollo de capacidades y los subsidios salariales específicos dieron lugar a mejoras en la vinculación general al mercado laboral. También se ha demostrado que estas ayudas benefician a subgrupos de participantes: mujeres, hombres, jóvenes, trabajadores de más edad, pueblos indígenas, personas con discapacidad, inmigrantes recientes y minorías visibles. La Comisión observa que, en el presupuesto de 2022, el Gobierno federal asigna más de 3 000 millones de dólares canadienses a la financiación anual de las provincias y territorios con el fin de proporcionar formación y apoyo al empleo a través de los Acuerdos de Transferencia en el Mercado de Trabajo. Estas inversiones ayudan cada año a más de un millón de canadienses a prepararse para su próximo trabajo a través de programas que van desde el desarrollo de competencias y los subsidios salariales, hasta el asesoramiento profesional y la asistencia en la búsqueda de empleo. En el presupuesto para 2022 también se propone modificar la parte II de la Ley de Seguro de Desempleo para garantizar que un mayor número de trabajadores tenga derecho a percibir ayuda antes de quedarse sin empleo, así como para garantizar que los empleadores puedan recibir ayuda directa para reciclar a sus trabajadores. Durante los primeros meses de la pandemia, la economía canadiense experimentó el mayor descenso de la producción desde que, en 1960, se registraron por primera vez datos trimestrales. La Comisión toma nota de que, en febrero de 2022, la tasa de desempleo se situó en el 5,5 por ciento, cifra inferior a la registrada antes de la pandemia COVID-19. Además, en el presupuesto para 2022 se señala que, con una tasa de desempleo que alcanza mínimos históricos, algunas empresas tienen dificultades para encontrar trabajadores, mientras que muchos canadienses —mujeres con hijos pequeños, recién licenciados, recién llegados, canadienses de raza negra, personas pertenecientes

a pueblos indígenas y personas con discapacidad, entre otros— se enfrentan a obstáculos para conseguir un trabajo provechoso y bien remunerado. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información actualizada sobre las medidas adoptadas o previstas para alcanzar los objetivos del Convenio y, en particular, sobre la forma en que dichas medidas han ayudado a los beneficiarios a obtener un empleo pleno, productivo y sostenible y un trabajo decente. Además, pide al Gobierno que siga proporcionando información, incluidos datos estadísticos desglosados por sexo, edad y sector económico, sobre la situación actual y las tendencias de la población activa, así como sobre el empleo, el desempleo y el subempleo.**

Artículo 3. Participación de los interlocutores sociales en la formulación y aplicación de políticas. El Gobierno informa de que, en virtud de los LMDA y los WDA, el pago de la financiación anual a las provincias y los territorios está vinculado a los resultados, incluidos los planes e informes anuales a través de los que las provincias y los territorios deben proporcionar información sobre las consultas realizadas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Más concretamente, las provincias y los territorios han de proporcionar una descripción del proceso de consulta y los resultados del mismo en sus planes e informes anuales, así como una lista de las partes interesadas consultadas. Las amplias consultas con las provincias, los territorios y las partes interesadas brindan la oportunidad de identificar formas de mejorar los acuerdos de transferencia en el mercado de trabajo y orientar las futuras inversiones para reforzar la programación del mercado de trabajo. La información recabada en las consultas sobre los acuerdos de transferencia en el mercado de trabajo celebradas en 2016 a través del Foro de Ministros del Mercado de Trabajo (FLMM) dio lugar a una importante reforma de esos acuerdos a fin de ampliar y mejorar las ayudas al desarrollo de competencias y al empleo. También se realizan consultas, en función de las necesidades, con el Gobierno federal, y con los Gobiernos provinciales y territoriales a través del grupo de trabajo del FLMM sobre acuerdos de transferencia en el mercado de trabajo y medición de los resultados. Este foro permite a los socios supervisar y examinar la aplicación del plan de medición de resultados de los LMDA y WDA, para garantizar que recoge los indicadores clave de rendimiento necesarios para captar plenamente los resultados de los programas y servicios. La Comisión recuerda que el *artículo 3* del Convenio establece que las medidas y programas relacionados con la política nacional de empleo se adoptarán y aplicarán a través de un proceso inclusivo de consultas con los interlocutores sociales y las personas interesadas ([Estudio General de 2020, Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), párrafo 94). En el párrafo 5 de la *Recomendación núm. 169* se indica que las políticas, planes y programas adoptados en el marco de la política de empleo deberían ser formulados y aplicados en consulta y cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con otras organizaciones representativas de las personas interesadas. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada y actualizada sobre el contenido y los resultados de las consultas efectivas celebradas con los interlocutores sociales sobre las cuestiones cubiertas por el Convenio, incluidas las consultas en las que participan los representantes de las personas a las que concernirán las medidas de empleo que se adopten.**

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

Chipre

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 1966)

Comentario anterior

Artículos 1 y 2 del Convenio. Aplicación de una política activa de empleo. Tendencias laborales. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre las tendencias del empleo y del desempleo, extraída de las encuestas sobre la fuerza de trabajo realizadas por el Servicio estadístico de Chipre en 2018, 2019 y 2020. El Gobierno indica que la situación del mercado laboral se ha deteriorado aún más en el periodo transcurrido desde el inicio de la pandemia de COVID-19. En este contexto, la Comisión observa que, según la encuesta de la fuerza de trabajo de 2020, la tasa de desempleo aumentó del 7,1 por ciento en 2019 al 7,6 por ciento en 2020. La tasa de empleo (para el grupo de edad de 20 a 64 años) se redujo del 75,7 por ciento al 74,9 por ciento durante el mismo periodo. El Gobierno se refiere

a la puesta en marcha de una serie de medidas activas de empleo, entre las que se encuentran el Plan de incentivos a la contratación de desempleados (2020-2024) y el nuevo Plan de subvenciones para incentivar la contratación de personas con enfermedades crónicas (2019-2024). El Gobierno también se refiere a otras medidas de fomento del empleo, como las medidas adoptadas para reforzar los servicios públicos de empleo y un programa para colocar a los beneficiarios de la renta mínima garantizada en un empleo durante seis meses, con el fin de ofrecerles la oportunidad de adquirir experiencia laboral en el sector público. Además, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, entre 2014 y 2019, el Departamento de Trabajo siguió aplicando planes de subvención que ofrecen incentivos para promover el empleo de diversas categorías de solicitantes de empleo y que el Gobierno también sigue ofreciendo incentivos para promover el empleo en el sector privado. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información detallada y actualizada, incluida información estadística, desglosada por sexo y edad, sobre la naturaleza, el alcance y los efectos de las medidas de empleo aplicadas, incluida información sobre los diversos planes de subvención en vigor, y, en particular, sobre el número de puestos de trabajo creados y el número de beneficiarios colocados en el empleo. También pide al Gobierno que describa cómo se utiliza la información recopilada en las encuestas de la fuerza de trabajo en el diseño, la aplicación, el seguimiento y la revisión de las políticas de empleo a nivel nacional.**

Categorías específicas de trabajadores. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre el desarrollo y la aplicación de medidas de empleo específicas para grupos concretos de personas en situación de vulnerabilidad. En particular, toma nota con **interés** de que el Gobierno sigue proporcionando formación específica e incentivos para alentar a las empresas del sector privado a emplear a trabajadores pertenecientes a los grupos beneficiarios desfavorecidos, incluidos los desempleados de larga duración, los jóvenes, los trabajadores de edad, los que padecen enfermedades crónicas, los detenidos y las personas con discapacidad. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información actualizada, incluidos datos estadísticos desglosados por edad y sexo, así como por los grupos beneficiarios señalados, sobre la naturaleza, el alcance y los efectos de las medidas activas del mercado de trabajo aplicadas para aumentar la empleabilidad de las personas en situación vulnerable y promover su acceso a oportunidades de empleo sostenibles y duraderas.**

Empleo de las mujeres. La Comisión observa que, en 2020, la tasa de desempleo de los hombres pasó del 6,3 por ciento al 7,6 por ciento, mientras que la tasa de desempleo de las mujeres disminuyó, pasando del 8 por ciento al 7,6 por ciento. No obstante, la Comisión observa que el Gobierno no proporciona información sobre las medidas adoptadas o previstas para promover el empleo de las mujeres, en particular de las mujeres pertenecientes a grupos desfavorecidos, que a menudo sufren una doble discriminación. **Al tiempo que toma nota de que la tasa de desempleo de las mujeres disminuyó en 2020, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información indicando las razones de dicha disminución, en particular tomando en consideración que la misma se produjo durante la pandemia. La Comisión pide también al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para promover la participación activa de las mujeres en el mercado de trabajo y su acceso a un empleo sostenible y a un trabajo decente, en particular en lo que respecta a aquellas mujeres que se enfrentan a una discriminación múltiple e intersectorial, como las mujeres con discapacidad. Pide al Gobierno que proporcione información sobre la naturaleza, el alcance y el impacto de las medidas adoptadas a este respecto.**

Empleo de los jóvenes. El Gobierno se refiere a los planes de subvenciones para el empleo de los jóvenes, como el plan de incentivos a la contratación de jóvenes desempleados de hasta 25 años, que funcionó entre 2016 y 2019. También se refiere a los nuevos planes que se están aplicando (2020-2024), que siguen ofreciendo incentivos para alentar a las empresas del sector privado a emplear a jóvenes de entre 15 y 29 años que no tienen empleo ni educación ni formación. La Comisión también toma nota de la información proporcionada sobre los diversos planes de empleo para los jóvenes aplicados por la Autoridad de desarrollo de los recursos humanos. En particular, la Comisión observa que la tasa de desempleo juvenil disminuyó en 2019, pasando del 20,2 por ciento en 2018 al 16,6 por ciento en 2019 y al 18,2 por ciento en 2020. Al mismo tiempo, el empleo juvenil aumentó del 31,3 por ciento en 2018

al 32,4 por ciento en 2019; sin embargo, la tasa de empleo juvenil disminuyó posteriormente al 31,3 por ciento en 2020. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información detallada y actualizada, desglosada por sexo y edad, sobre la naturaleza, el alcance y el impacto de los incentivos y otras medidas adoptadas para promover el empleo y la integración duradera de los jóvenes en el mercado laboral, incluidas las medidas de apoyo a las mujeres y los hombres jóvenes durante la transición de la escuela al trabajo.**

Políticas y programas educativos y de formación. La Comisión toma nota de las medidas en materia de educación y formación aplicadas por la Autoridad para el desarrollo de los recursos humanos, incluidos los programas de formación en el puesto de trabajo en empresas de Chipre o en el extranjero, los puestos de trabajo de seis meses acompañados de subsidios de formación, los puestos de trabajo con ingresos mínimos garantizados para conseguir experiencia laboral en el sector público, así como los planes de formación para categorías específicas de trabajadores que tienen dificultades para acceder al mercado laboral, incluidos los jóvenes, los desempleados de larga duración y las personas con discapacidad. En particular, la Comisión toma nota del plan de pequeñas unidades para el emprendimiento, que ha permitido a 48 personas con discapacidad crear sus propias pequeñas empresas, así como del plan de formación profesional para personas con discapacidad, que ha proporcionado competencias profesionales específicas a 41 solicitantes para ayudarles a mantener sus puestos de trabajo o mejorar su empleabilidad y que de esta forma puedan mejorar su acceso a nuevas oportunidades de empleo. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información detallada y actualizada sobre el impacto de las medidas adoptadas para promover la educación y la formación, así como sobre la relación de estas medidas con las posibles oportunidades de empleo, y en lo que respecta al número de personas colocadas como resultado de dichas medidas.**

Artículo 3. Participación de los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en respuesta a su solicitud anterior sobre la aplicación del artículo 3. **Pide al Gobierno que siga proporcionando información actualizada a este respecto.**

Comoras

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (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 Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de Comoras (CTC), recibidas el 1.º de agosto de 2017. **Pide al Gobierno que comunique sus comentarios a este respecto.**

Artículo 1 del Convenio. Aplicación de una política activa de empleo. Empleo de los jóvenes. En sus comentarios anteriores, la Comisión había pedido al Gobierno que indicara en su próxima memoria si se había adoptado la ley relativa a la política nacional de empleo, y si la consecución de los objetivos establecidos por el Documento nacional de estrategia y crecimiento y de reducción de la pobreza (DSCR) había planteado dificultades particulares. La Comisión toma nota con **interés** de que la ley de orientación relativa a la política nacional de empleo (PNE) se promulgó el 3 de julio de 2014 por Decreto núm. 14 11/PR relativo a la promulgación de la ley marco núm. 14 020/AU, de 21 de mayo de 2014, relativa a la política nacional de empleo. El Gobierno indica que esta ley tiene por objeto ofrecer una visión común y coherente de las orientaciones estratégicas de la acción nacional en pro del empleo a través del aumento de las posibilidades de acceso de la población pobre a un empleo decente y a unos ingresos estables y sostenibles. El Gobierno añade que, en noviembre de 2014, con el apoyo de la OIT, elaboró y adoptó el Plan de urgencia para el empleo de los jóvenes (PUREJ) que forma parte del proceso de aplicación de la PNE. El PUREJ consiste en establecer programas de promoción del empleo de los jóvenes dimanantes de las medidas prioritarias identificadas en los pilares estratégicos de la PNE e integrados en la Estrategia de crecimiento acelerado y de desarrollo sostenible (SCA2D). El Gobierno añade que el objetivo global del PUREJ es garantizar un fuerte crecimiento del empleo a corto y mediano plazo. En este contexto, el PUREJ se centra principalmente en la promoción del empleo de los jóvenes a través de sectores considerados creadores de empleo por un periodo de dos años, a fin de contribuir

a la diversificación de la economía, la producción de bienes y servicios y la consolidación de la paz social. El Gobierno precisa que el objetivo era crear, hasta finales del año 2016, 5 000 nuevos empleos productivos y decentes para los jóvenes y las mujeres, a través de, por una parte, el desarrollo de competencias que se ajusten a las necesidades de los sectores prioritarios de la economía de Comoras y, por otra, del apoyo a la promoción del empleo y a la inserción laboral. La Comisión toma nota de que, en mayo de 2015, el Gobierno firmó con los mandantes y con la OIT la segunda generación del Programa de Trabajo Decente por País (PTDP), cuya principal prioridad es la promoción y la gobernanza del empleo. La Comisión toma nota de las observaciones de la CTC que indican que la aplicación de la PNE no es eficaz. Precisa que el aspecto de la formación profesional, que se lleva a cabo a través de un proyecto con la Unión Europea, es el único que está en curso. En este contexto, las disposiciones y los mecanismos de la PNE no están establecidos, y su texto sigue siendo desconocido por el público. La CTC indica asimismo el despido de más de 5 000 jóvenes sin indemnización. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que indique si la consecución de los objetivos establecidos por el DSCR ha planteado dificultades particulares. Pide al Gobierno que proporcione más información sobre los medios utilizados con el fin de lograr las prioridades en materia de empleo establecidas en el marco del PTDP 2015-2019, y sobre los efectos de las medidas y programas, como el PUREJ, que tienen por objeto mejorar el acceso de los jóvenes a un empleo decente. En relación con esto, la Comisión pide al Gobierno que indique el número de jóvenes que se han beneficiado de estos programas.**

Artículo 2. Recopilación y utilización de datos sobre el empleo. La Comisión pide una vez más al Gobierno que comunique informaciones detalladas sobre los progresos realizados en lo que respecta a la recopilación de datos sobre el mercado de trabajo y sobre la manera en que estos datos se toman en consideración al elaborar y aplicar la política de empleo. Recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina si lo desea.

Artículo 3. Participación de los interlocutores sociales. La Comisión reitera su petición al Gobierno de que incluya informaciones completas sobre las consultas a las que se refiere el artículo 3 del Convenio, que requieren la participación de todas las partes interesadas —y, en particular, de los representantes de los empleadores y de los trabajadores— en la formulación y aplicación de las políticas de empleo. La Comisión espera que el Gobierno no escatime esfuerzos para adoptar sin dilación las medidas necesarias.

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

Costa Rica

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 1966)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las respuestas del Gobierno a las observaciones de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) de 2017, incluidas en su memoria. La Comisión toma nota también de las observaciones de la CTRN, recibidas el 31 de agosto de 2021. **La Comisión pide al Gobierno que envíe su respuesta al respecto.**

Artículos 1 del Convenio. Adopción y aplicación de una política activa del empleo. La Comisión toma nota de la copia del estudio elaborado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), proporcionada por el Gobierno, que presenta los desafíos identificados durante la implementación en 2019 del Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública del Bicentenario (PNDIP) 2019-2022. El PNDIP prevé la adopción de medidas para fortalecer la capacidad productiva del país y promover el empleo. La Comisión observa que el estudio identifica entre los desafíos actuales la necesidad de alinear la educación con los requerimientos del mercado de trabajo, ya que, si bien se han realizado esfuerzos en este sentido, la Encuesta Nacional a Empresas de 2018 muestra que hay un alto número de puestos de trabajo vacantes debido a la falta de habilidades requeridas para los mismos por parte de los postulantes. Asimismo, el estudio muestra que las mujeres y los jóvenes mantienen las tasas más bajas de ocupación laboral y un acceso limitado a las oportunidades de empleo debido a la falta de experiencia y formación en ramas de actividad no tradicionales (tales como las ramas científica, tecnológica y de ingeniería). La Comisión toma nota también de que, a pesar de la implementación de diversos programas

y medidas para consolidar y mejorar la competitividad de las pequeñas y medianas empresas (pymes) (que constituyen 97,5 por ciento del tejido empresarial), la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto negativo sobre la economía, cuyos efectos incluye la contracción de la actividad económica, la reducción del empleo y cambios en contratos laborales.

La Comisión toma nota igualmente de que, en sus observaciones, la CTRN denuncia la falta de una política de empleo en el país. Además, destaca que la pandemia de COVID-19 exacerbó los problemas de empleo ya existentes en el país. En este sentido, la CTRN destaca el aumento del desempleo y subempleo, así como de las violaciones de los derechos laborales y sociales, tales como la ausencia de pago de salarios mínimos y la reducción de salarios. La CTRN destaca también que, entre 2019 y 2020, los niveles de pobreza (sin considerar los ingresos percibidos por la emergencia sanitaria) aumentaron del 21 por ciento al 30,4 por ciento, mientras que los niveles de pobreza extrema aumentaron del 5,8 por ciento al 11 por ciento. En su respuesta a las observaciones de la CTRN de 2017, el Gobierno se refiere a la continuación de la implementación de la ENDEP, que tiene como objetivo «ampliar las oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo, por medio de un esfuerzo combinado de la política económica y social, y de los sectores público y privado, que fomente el crecimiento inclusivo y la reducción de la pobreza y la desigualdad». El Gobierno informa también de la adopción del proyecto de apoyo a la implementación de dicha estrategia con la ayuda de la Oficina de la OIT en San José. La Comisión toma nota, no obstante, de que el Gobierno indica que no dispone de información sobre el impacto de las medidas adoptadas para alcanzar el objetivo del Convenio, incluidas aquellas adoptadas en el marco de la ENDEP. Al respecto, la Comisión destaca la importancia de poder contar con información estadística que permita evaluar el impacto de las medidas adoptadas para crear empleos. La Comisión recuerda que «un mecanismo de control y evaluación completo, participativo y transparente permite a todas las partes involucradas identificar los logros y los desafíos en el cumplimiento de los objetivos de la política. La Comisión destaca que es fundamental garantizar que las políticas (...) se controlan y evalúan en relación con las metas y los indicadores establecidos» (Estudio General de 2020, [Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), párrafos 112 y 153). Por último, la Comisión toma nota de la aprobación de la Ley núm. 9635, «Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas» el 3 de diciembre de 2018, por la que, entre otras medidas, se ajustan los salarios y beneficios de los funcionarios públicos. La CTRN sostiene que la dicha ley fue adoptada pese a ser contraria a diversos convenios de la OIT, tales como el *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)* y el *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)*, tal y como constató un memorándum técnico elaborado por la OIT. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que envíe información sobre el impacto de las medidas adoptadas para alcanzar los objetivos del Convenio, incluidas aquellas adoptadas en el marco de la ENDEP y el Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública del Bicentenario (PNDIP) 2019-2022. La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar asistencia técnica de la OIT al respecto. En relación con la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, la Comisión se remite a su [Observación de 2020 relativa a la aplicación del Convenio núm. 98](#), en la que al tiempo que constató las reiteradas observaciones de la CTRN denunciando el carácter contrario de la ley a dicho Convenio, pidió al Gobierno que enviare sus comentarios al respecto.**

Artículo 3. Participación de los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que no se han celebrado consultas con los interlocutores sociales en relación con las políticas y programas de empleo durante el periodo cubierto por la memoria. Asimismo, la CTRN denuncia que el Consejo Superior de Trabajo no ha sido convocado durante este periodo para celebrar consultas tripartitas en relación con políticas o programas de empleo. En este sentido, la Comisión subraya que es fundamental garantizar que las políticas se formulan, aplican y evalúan a través de un proceso de consulta con los interlocutores sociales y los representantes de todas las partes involucradas en las medidas que vayan a adoptarse ([Estudio General de 2020](#), párrafo 153). **La Comisión pide al Gobierno que indique la manera en que se ha consultado a los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a los representantes de las partes involucradas con respecto a la concepción,**

elaboración, aplicación, seguimiento y revisión de las medidas activas del mercado de trabajo adoptadas, incluyendo la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

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

Djibouti

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 1978)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 25 de agosto de 2022. Toma nota igualmente de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2022. La Comisión toma nota de que ambas observaciones plantean cuestiones relativas a la aplicación del Convenio.

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 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.

Eswatini

Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96) (ratificación: 1981)

Comentario anterior

Parte II del Convenio. Supresión de las agencias retribuidas de colocación. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se ha redactado un nuevo proyecto de ley de empleo con la asistencia técnica de la OIT. El Gobierno informa de que el proyecto de ley de empleo se ha debatido en varias ocasiones en el Consejo Consultivo del Trabajo (LAB) tripartito. El Gobierno hace especial referencia al artículo 131 de este proyecto de ley, que prohíbe las formas triangulares de empleo. Añade que el proyecto de ley se remitirá al Gabinete y después al Parlamento para su aprobación. No obstante, la Comisión observa que el Gobierno no ha proporcionado información actualizada sobre la forma en que el Convenio se aplica en la práctica. **Por lo tanto, la Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno facilite información actualizada sobre la legislación nacional que da efecto a la Parte II del Convenio. También le pide al Gobierno que presente una copia del nuevo proyecto de ley de empleo una vez que se haya aprobado. La Comisión también reitera su solicitud de que el Gobierno proporcione información detallada y actualizada sobre la forma en que el Convenio se aplica en la práctica, incluyendo, por ejemplo, extractos de los informes oficiales, información sobre el número y la naturaleza de las infracciones denunciadas, y cualquier otra información relacionada con la aplicación práctica del Convenio.**

Revisión del Convenio núm. 96. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, proporcionara información sobre cualquier novedad relativa a la posible ratificación del *Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)*. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que no se dispone de información sobre el resultado de las consultas tripartitas celebradas en el LAB en relación con la posible denuncia del Convenio núm. 96 y la ratificación del Convenio núm. 181. La Comisión también toma nota de que el Gobierno señala que se compromete a aplicar plenamente las disposiciones del Convenio núm. 96 hasta que sea denunciado oficialmente tras la ratificación del Convenio núm. 181. A este respecto, la Comisión recuerda que, por recomendación del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN), el Consejo de Administración de la OIT (en su 337.ª reunión (octubre de 2019)) clasificó el Convenio núm. 96 en la categoría de instrumentos que ya no están actualizados e inscribió un punto en el orden del día de la 119.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebrará en 2030, para que se examine debidamente su derogación. La Comisión recuerda que, en su 273ª reunión (noviembre de 1998), el Consejo de Administración de la OIT invitó a los Estados parte en el Convenio núm. 96 a contemplar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 181. Esta ratificación entrañaría la denuncia inmediata del Convenio núm. 96. **Recordando que la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 181 contribuirían a reforzar la vigilancia de las actividades de las agencias de empleo privadas y la protección de los trabajadores, la Comisión alienta al Gobierno a dar curso a la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 337.ª reunión (octubre de 2019) por la que se aprobaron las recomendaciones del GTT del MEN y a considerar la posibilidad de ratificar el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), que es el instrumento más actualizado en este ámbito. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.**

Finlandia

Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) (ratificación: 1989)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones realizadas por la Federación de Empresas de Finlandia (SY), la Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK), la Confederación Finlandesa de Profesionales (STTK), la Confederación Finlandesa de Sindicatos de Asalariados Diplomados de la Educación Superior (AKAVA) y la Confederación de Industrias de Finlandia (EK), transmitidas junto con la memoria del Gobierno.

Artículo 1 del Convenio. Contribución del servicio de empleo a la promoción del empleo. En su memoria, el Gobierno se refiere a los proyectos piloto de las administraciones locales para el fomento del empleo (1269/2020), que se iniciaron el 1.º de marzo de 2021 y finalizarán el 30 de junio de 2023, en los que participarán un total de 25 zonas y 118 municipios. En los proyectos piloto de las administraciones locales en materia de empleo se transfieren los servicios de empleo y desarrollo económico, que prestan 15 oficinas de empleo y desarrollo económico a través de unas 120 sucursales, a los municipios, que refuerzan su papel como socios estratégicos. Los proyectos piloto tienen por objetivo aumentar la eficacia de la promoción del empleo mediante una mayor coordinación en materia de recursos y competencias, así como de los servicios del Estado y los municipios. A este respecto, se establecerá un modelo de financiación para que los municipios puedan desarrollar sus actividades de fomento del empleo con el fin de crear empleos para entre 7 000 y 10 000 personas, incluidos los solicitantes de empleo menores de 30 años y los inmigrantes y hablantes de lenguas extranjeras. El Gobierno también se refiere a las modificaciones temporales introducidas en las leyes y reglamentos en materia de empleo, en particular a las modificaciones introducidas en el capítulo 2, artículo 4, apartado 2 de la Ley (1456/2016), que exige que las autoridades ofrezcan a los solicitantes de empleo oportunidades de realizar entrevistas de trabajo a intervalos regulares. En cuanto a las actividades del servicio público de empleo, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno, extraída de las estadísticas anuales del servicio de empleo. En particular, observa que, en 2020, el número de ofertas de empleo disminuyó, mientras que la inscripción mensual de desempleados en busca de trabajo aumentó hasta un 30 por ciento en comparación con el año anterior. En cuanto al «modelo nórdico de búsqueda de empleo», que pretende reformar tanto la prestación de servicios de empleo como los criterios para percibir las prestaciones de desempleo en el marco de la aplicación de la política de mercado de trabajo, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la EK subraya que el modelo nórdico debería recurrir a los servicios de empleo privados, que desempeñan un papel importante en la adecuación entre la oferta y la demanda de mano de obra. La EK señala además que debería establecerse un portal para los proveedores privados de servicios de empleo y desarrollo económico a fin de darles acceso al grupo de solicitantes de empleo de los servicios públicos de empleo y desarrollo económico. En cuanto a la reforma del servicio público de empleo, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria sobre la aplicación del *Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)*, en particular de la aplicación del proyecto digital de empleo y desarrollo económico, que tiene por objetivo modernizar el sistema electrónico de los servicios públicos de empleo y desarrollo económico para responder mejor a las necesidades futuras de los servicios de empleo y el plan de inversión del Ministerio de Economía y Empleo y el centro KEHA para el desarrollo de nuevos modelos operativos y de gestión de los servicios de empleo y desarrollo económico basados en el conocimiento. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información actualizada y detallada, incluidos datos estadísticos desglosados, que muestre el impacto de las reformas en la contratación y colocación efectivas de trabajadores y en la especialización por ocupación o rama de actividad dentro de los servicios de empleo para responder adecuadamente a las necesidades de los solicitantes de empleo, incluidos los grupos en situación de vulnerabilidad, como las personas con discapacidad y otros grupos, en particular las personas vulnerables a la discriminación interseccional. Asimismo, solicita al Gobierno que proporcione**

información sobre las medidas adoptadas o previstas para facilitar la colaboración efectiva entre el servicio público de empleo y las agencias de empleo privadas, con el fin de lograr un funcionamiento óptimo del mercado de trabajo y contribuir al objetivo del pleno empleo.

Artículo 9. Personal del servicio de empleo. En respuesta a los comentarios anteriores de la Comisión, el Gobierno indica que los recursos humanos de las oficinas de empleo y desarrollo económico han aumentado desde 2017. A este respecto, la Comisión toma nota de las estadísticas proporcionadas por el Gobierno, que indican que, en 2021, 3 963 personas trabajaban en los servicios de empleo y desarrollo económico. Además, señala que los proyectos piloto de la administración local en materia de empleo, puestos en marcha en marzo de 2021, cambiarán la estructura de las oficinas de empleo y desarrollo económico, que prevén transferir personal a los municipios. En cuanto al personal de los servicios públicos de empleo, el Gobierno indica que el modelo de servicios de mercado laboral nórdico, que empezó a aplicarse en 2022 y está diseñado para agilizar y personalizar el proceso de búsqueda de empleo, aumentará los recursos para los servicios de empleo y desarrollo económico en 70 millones de euros al año. Se contratarán más de 1 000 expertos para atender a los solicitantes, lo que supone un aumento del 40 por ciento respecto a los recursos de las oficinas de empleo y desarrollo económico en 2019. A este respecto, la SY señala que, aunque el modelo nórdico de búsqueda de empleo podría mejorar la eficacia de los servicios públicos de empleo, el funcionamiento de dichos servicios debe ser objeto de un estrecho seguimiento y evaluación. Además, la SAK, la STTK y la AKAVA observan que las organizaciones de mercado laboral están preocupadas por cómo se pueden garantizar servicios de alta calidad para los desempleados, en particular con los recursos adicionales mencionados por el Gobierno. Subrayan que es la calidad de los servicios y no su cantidad lo que importa para satisfacer las necesidades de los desempleados. **La Comisión pide al Gobierno que comunique información actualizada sobre las medidas adoptadas o previstas para impartir formación especializada a los nuevos y actuales funcionarios del servicio público de empleo, a fin de que puedan garantizar un servicio que responda a las preocupaciones de todos los desempleados, incluidas las categorías de personas desfavorecidas, como los jóvenes, los trabajadores de más edad, los trabajadores migrantes, los trabajadores con discapacidad y los trabajadores pertenecientes a los grupos vulnerables a la discriminación interseccional.**

**Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)
(ratificación: 1985)**

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Federación de Empresas de Finlandia (SY), la Confederación de Industrias de Finlandia (EK), la Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK), la Confederación Finlandesa de Profesionales (STTK) y la Confederación Finlandesa de Sindicatos de Asalariados Diplomados de la Educación Superior (AKAVA), transmitidas junto con la memoria del Gobierno.

Artículos 3 y 7 del Convenio. Promoción de la readaptación profesional y de las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. El Gobierno indica que la Ley sobre las prestaciones de readaptación profesional y las prestaciones del subsidio de readaptación profesional de la Institución del Seguro Social de Finlandia (1097/2018) fue enmendada en enero de 2019. La enmienda introdujo un nuevo artículo 7, a) a la Ley relativo a la organización de la readaptación profesional para los jóvenes adultos. De conformidad con la nueva disposición, las personas aseguradas de edades comprendidas entre los 16 y los 29 años tienen derecho a readaptación profesional si su capacidad funcional está materialmente limitada y la readaptación es adecuada para apoyar o promover su capacidad funcional y sus competencias para gestionar su vida, así como su capacidad para estudiar o para obtener un empleo. El Gobierno añade que la Institución del Seguro Social organizará servicios de readaptación profesional orientados a los jóvenes adultos que determinen y evalúen sus necesidades y oportunidades de readaptación profesional, y sus oportunidades de estudio y empleo, junto con servicios de orientación (apartado 4 del artículo 7, a)). Los jóvenes adultos ya no necesitan presentar formularios o certificados médicos cuando solicitan readaptación profesional, y se orientan más

activamente hacia la readaptación de la Institución del Seguro Social a través de sus propias redes, tales como los Centros de Orientación de Ventanilla Única Ohjaamo y el trabajo juvenil de sensibilización. El Gobierno indica que el número de personas desempleadas con discapacidad y enfermedades de larga duración disminuyó hasta el inicio de la pandemia de coronavirus, en abril de 2020, y que el impacto negativo de la pandemia en el desempleo fue mucho menor para estas personas. La Comisión toma nota de que se han adoptado diversas medidas y se han llevado a cabo nuevos proyectos, tales como el Programa de Capacidad Laboral y las «Oportunidades de carrera para las personas con capacidad laboral parcial» (OTE), a fin de mejorar las oportunidades en el mercado de trabajo de las personas con capacidad laboral parcial. La Comisión toma nota de que, durante el proyecto OTE (2015-2018), el número de personas desempleadas con capacidad laboral parcial disminuyó un 30,2 por ciento, y las personas con capacidad laboral parcial hallaron un empleo fundamentalmente en el mercado de trabajo abierto y en todos los sectores. El Gobierno indica que, tras el proyecto clave OTE, el número de solicitantes de empleo desempleados con capacidad laboral parcial disminuyó en 12 000 en comparación con el principio de este proyecto clave, que generó un ahorro directo de 100 millones de euros al año, ya que se redujeron los costos de desempleo. La Comisión toma nota de que, de 2015 a 2020, el número de personas desempleadas con discapacidad y con enfermedades de larga duración disminuyó de 52 654 a 46 799. El Gobierno se refiere asimismo al proyecto «IPS - Sijoita ja valmenna!» (proyecto de Apoyo y Colocación Individual), que se emprendió en diferentes regiones de Finlandia a principios de 2021 para garantizar que los servicios que apoyan la capacidad laboral estén igualmente disponibles y sean igualmente accesibles para las personas con discapacidad. La Comisión toma nota de los planes gubernamentales para extender el modelo operativo del proyecto «IPS - Sijoita ja valmenna!» a un total de seis distritos hospitalarios para apoyar a las personas con trastornos de salud mental en pie de igualdad, a fin de ayudarles a acceder y reincorporarse al mercado de trabajo y a permanecer en él. También prevé aumentar el número de coordinadores de capacidad laboral en las oficinas del Departamento de Desarrollo Económico y del Empleo, con objeto de respaldar a las personas con capacidad laboral limitada. En lo tocante a las personas con capacidad laboral parcial, el Gobierno indica que se ha establecido una empresa de tareas especiales («Välittäjä Oy») con miras a promover el empleo de las personas con capacidad laboral parcial que tienen una posición débil en el mercado de trabajo. Välittäjä Oy ofrece un empleo en el que se presta apoyo, así como formación y otro respaldo necesario para que las personas con capacidad laboral parcial obtengan un empleo en el mercado de trabajo abierto. El Gobierno hace referencia asimismo al apartado 3 del artículo 7 de la Ley sobre las prestaciones de readaptación profesional y las prestaciones del subsidio de readaptación profesional de la Institución del Seguro Social de Finlandia (566/2005), que regula un subsidio empresarial para la readaptación profesional. En relación con esto, la SY observa que los subsidios salariales para promover el empleo de las personas con discapacidad no deberían utilizarse como una solución permanente para emplear a grupos desfavorecidos. Además, la EK observa que la utilización de subsidios salariales para el empleo de las personas con discapacidad está justificada; sin embargo, considera que los subsidios salariales no deben utilizarse de una manera que distorsione la competencia, y deben limitarse a medidas que apoyen el empleo de las personas con discapacidad que están experimentando más dificultades relacionadas con el empleo. La SAK, la STTK y la AKAVA observan que las actitudes de los empleadores hacia el empleo de las personas con capacidad laboral parcial son más positivas actualmente. Observan además que el informe de 2021 del Ministerio de Asuntos Económicos y Empleo pone de relieve que los empleadores requieren más información y apoyo en relación con la contratación de personas con capacidad laboral parcial y en la planificación de las adaptaciones que estas personas pueden requerir con fines laborales. Observan asimismo que la readaptación profesional de las personas ya empleadas debe comenzar en una fase suficientemente temprana, mientras el trabajador siga siendo capaz de trabajar. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información detallada y actualizada, incluidas estadísticas desglosadas por sexo, edad y ocupación relativas al impacto de las medidas adoptadas para promover las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo abierto. La**

Comisión pide asimismo al Gobierno que comuniquen información sobre la manera en que se consulta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y para las personas con discapacidad, con respecto a la aplicación, la supervisión y el examen de la política de empleo y de readaptación profesional para las personas con discapacidad.

Francia

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 1971)

Comentario anterior

Artículo 1, párrafo 2, del Convenio. Aplicación de una política activa del empleo. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que transmitiera información sobre la política activa del mercado de trabajo y su impacto en la creación de empleo productivo y en la lucha contra el desempleo y el subempleo, así como que indicara si se ha previsto otro dispositivo que reemplace a la «prima de contratación en las PYME». El Gobierno indica en su memoria que, desde la entrada en vigor de la Ley núm. 2018-771, de 5 de septiembre de 2018, para la libertad de elección del futuro profesional, la política del empleo en Francia ha evolucionado, en particular para luchar contra el desempleo y permitir un mayor dinamismo en el mercado laboral. El Gobierno también indica que se han puesto en marcha medidas destinadas a facilitar a la vez el mantenimiento del empleo y la contratación, especialmente de los grupos más vulnerables, como los jóvenes, en el marco del plan de recuperación «France Relance». Además, se han creado nuevas modalidades de acompañamiento global e integrado para la búsqueda de empleo en los servicios públicos de empleo, como *Pôle emploi* o las misiones locales. El Gobierno indica que se asignarán recursos adicionales a *Pôle emploi*, en el marco del «Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia». Además, el dispositivo de actividad parcial se ha hecho más flexible y generoso, con el fin de contener el aumento del desempleo. También se han reforzado los dispositivos de reconversión profesional y de mejora de las competencias con, entre otros, el FNE-Formación (dispositivo dedicado a la formación de los trabajadores en actividad parcial o en empresas en dificultades económicas) o el aumento del plan ProA (promoción o reconversión mediante la alternancia). También se ha introducido un nuevo dispositivo para anticiparse a los cambios económicos y a la necesidad de reconversión profesional, denominado «transiciones colectivas». A este respecto, la Comisión toma nota de las estadísticas detalladas proporcionadas por el Gobierno, en particular las relativas al número de personas inscritas en *Pôle emploi* y obligadas a buscar empleo (categorías A, B, C), que se situaban en 5 688 700 en el segundo trimestre de 2021. También señala los datos anuales de 2021 sobre el subempleo, desglosados por sexo (8,6 por ciento para las mujeres y 4,3 por ciento para los hombres) y edad (10,4 por ciento para los jóvenes de 15 a 24 años, 6,0 por ciento para los de 25 a 49 años y 6,1 por ciento para los trabajadores de 50 años o más). En cuanto a la evolución del empleo, la comisión toma nota de los datos relativos a los análisis e indicadores del mercado de trabajo, especialmente los relativos a la evolución del empleo asalariado, excluido el trabajo temporal, por estatuto y por sector de actividad, de 2015 a 2020, y del empleo temporal por sector usuario de 2000 a 2020. En cuanto a las primas y ayudas a la contratación, el Gobierno se refiere a la introducción de primas y ayudas a la contratación destinadas a favorecer la integración de determinadas categorías de trabajadores que encuentran obstáculos para acceder al mercado laboral, en particular los jóvenes, las personas con discapacidad, los desempleados de larga duración y los trabajadores de más edad. A este respecto, la Comisión toma nota de la introducción de medidas específicas para favorecer la inserción profesional de los trabajadores de más edad en el mercado laboral, en particular mediante el pago de una subvención de 2 000 euros a los empleadores que contraten a un solicitante de empleo de 45 años o más. La Comisión también toma nota de la indicación del Gobierno de que la política de empleo francesa se ha visto afectada en gran medida por la crisis sanitaria y de que se han puesto en marcha numerosas medidas para atenuar el impacto de la pandemia en las políticas de empleo del Gobierno, en particular en el marco del «Plan France Relance» y del «Plan 1 Jeune 1 Solution». **La Comisión pide al Gobierno que siga comunicando**

información detallada y actualizada, incluidas estadísticas, desglosadas por edad y sexo, sobre la naturaleza, el alcance y el impacto de las medidas activas del mercado de trabajo adoptadas para promover el empleo sostenible y el trabajo decente, en particular en el marco de la aplicación de las disposiciones de la Ley núm. 2018-771, de 5 de septiembre de 2018, para la libertad de elección del futuro profesional y la aplicación del plan de recuperación «France Relance», así como del «Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia».

Artículo 3. Participación de los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de la información comunicada por el Gobierno en respuesta a su solicitud anterior sobre la aplicación de las disposiciones del artículo 3.

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

Guatemala

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 1988)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales, y Financieras (CACIF), apoyada por la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 1.º de octubre de 2020, así como de la respuesta del Gobierno a las mismas, recibida el 14 de noviembre de 2020. La Comisión toma nota también de las observaciones del Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y de Sindicatos Globales de Guatemala, recibidas el 16 de octubre de 2020. **La Comisión pide al Gobierno que envíe sus comentarios al respecto.**

Artículos 1 y 3 del Convenio. Aplicación de una política nacional del empleo. Consultas con los interlocutores sociales. La Comisión toma nota con **interés** de los esfuerzos llevados a cabo por el Gobierno con miras a alcanzar los objetivos del Convenio en el marco de una política económica y social coordinada. En este sentido, la Comisión toma nota del lanzamiento en febrero de 2017 de la Política Nacional de Empleo Digno (PNED) 2017-2032, que se encuentra articulada con el Plan Nacional de Desarrollo K'atún 2032. La PNED fue elaborada con el apoyo técnico de la OIT y la participación de un amplio número de actores a nivel nacional y regional, tales como representantes de organizaciones de trabajadores y empleadores, así como de mujeres, pueblos indígenas y jóvenes. La PNED prevé la adopción de medidas en relación con cuatro ejes temáticos: generación de empleo, desarrollo de capital humano, entorno propicio para el desarrollo de empresas y formalización. La PNED incluye entre los grupos prioritarios de las medidas: personas con discapacidad, migrantes retornados, adultos mayores, población indígena, comunidad LGBTI, jóvenes en conflicto con la ley penal y refugiados. La Comisión toma nota asimismo de que el Gobierno informa de la creación de la Comisión Nacional de Empleo Digno como órgano responsable de la puesta en marcha de las acciones previstas en cada uno de los cuatro ejes temáticos de la PNED a través de una Mesa Técnica Institucional formada por cuatro subcomisiones que cuentan con representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En relación con el eje sobre generación de empleo, este incluye entre sus acciones prioritarias la implementación de: i) el Plan Nacional para la Generación de Empleo Digno, que prevé la adopción de medidas con miras a generar empleos dignos en los sectores con mayor aporte al crecimiento económico y a la competitividad del país; ii) el Programa Nacional de Migración para el Desarrollo, que tiene como objetivo aprovechar los conocimientos adquiridos en el exterior por migrantes guatemaltecos que sean aplicables al desarrollo del país, y iii) el Programa para el Fortalecimiento del Servicio Público de Empleo, que prevé la adopción de medidas destinadas a la operacionalización de la Red Nacional de Servicios de Empleo. La Comisión toma nota también de la información proporcionada por el Gobierno en relación con las medidas implementadas en el marco del fortalecimiento de los servicios públicos de empleo, tales como la celebración de ferias y kioscos de empleo, la implementación de la ventanilla de atención al migrante retornado y la celebración de convenios con organizaciones enfocadas en la atención a migrantes. Por último, la Comisión toma nota de la información estadística enviada por el Gobierno relativa al número

de personas pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad que recibieron orientación y fueron vinculados al mercado laboral a través de los servicios públicos de empleo entre 2019 y 2020.

La Comisión toma nota, sin embargo, de que, en sus observaciones, el Movimiento Sindical Guatemalteco sostiene que no existe una efectiva política nacional de empleo que promueva el empleo decente, de manera que los ciudadanos tengan la oportunidad de escoger un trabajo acorde con su capacidad y experiencia. El Movimiento Sindical señala que, como consecuencia de ello, el trabajo en la economía informal crece de manera desproporcionada y aumenta el trabajo a tiempo parcial en la economía formal, lo que provoca una disminución de los derechos de los trabajadores, tales como el derecho a la seguridad social y a percibir un salario mínimo. Además, afirma que existe un aumento creciente de la población desocupada y de la migración a las capitales o cabeceras departamentales. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información detallada y actualizada sobre la naturaleza, el alcance y el impacto de las medidas adoptadas con miras a promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido, incluidas aquellas adoptadas en el marco de la PNED 2017-2032. La Comisión pide también al Gobierno que proporcione información, incluyendo ejemplos concretos, sobre la manera en que se han consultado y tomado en consideración los puntos de vista de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como representantes de otros grupos interesados (tales como mujeres, jóvenes, pueblos indígenas y trabajadores de la economía informal) para desarrollar y aplicar las políticas y los programas de empleo, así como sobre la naturaleza, el alcance y el resultado de dichas consultas.**

Educación y formación. La Comisión observa que el eje de la PNED relativo al desarrollo de capital humano incluye, entre otras acciones prioritarias, la ejecución del Programa nacional de formación para jóvenes en competencias transversales y específicas, con el objetivo de promover la formación para el trabajo. El Gobierno informa que, en este marco, se aprobó el Acuerdo Ministerial 3386-2018, por el que se institucionaliza el Sistema Nacional de Formación Laboral (SINAFOL), como la estructura que gestiona y articula el sector productivo del Gobierno y agentes sociales para definir e implementar políticas y estrategias de educación y formación técnica en el país. Entre los objetivos del SINAFOL se encuentra la mejora de los programas de formación técnica laboral y vocacional, la disminución de la brecha entre la oferta formativa y la demanda productiva, el diseño de oferta formativa asociada a familias ocupacionales y cualificaciones laborales. Asimismo, el Gobierno se refiere a la creación de la Comisión Nacional de Formación Laboral, con la finalidad de promover la articulación y coordinación de instituciones gubernamentales, del sector productivo y agentes sociales, con miras a implementar y revisar cada cinco años el modelo de formación técnica laboral. En 2018, se desarrolló e inició la implementación del Sistema de Certificación de Competencias (SCC), con el objetivo de reconocer y certificar los saberes, conocimientos, capacidades, habilidades y competencias de personas que desempeñan oficios y ocupaciones aprendidos a lo largo de la vida. En este sentido, el Gobierno informa del establecimiento de diversas mesas sectoriales para desarrollar los catálogos nacionales de familias ocupacionales, cualificaciones profesionales y módulos formativos. El Gobierno indica que en dichas mesas participaron representantes del sector productivo y de formación relacionados con cada familia ocupacional. La Comisión toma nota además de que el Gobierno se refiere a la implementación de varios programas en materia de educación y formación profesional, tales como la implementación del Programa Umbral de Guatemala Formación Laboral, con el apoyo de los Estados Unidos de América, que prevé la introducción de reformas al sector educativo y movilización de recursos con miras a mejorar la calidad y pertinencia del nivel de educación media; y el Programa de Certificación de Competencias Laborales, que promueve la certificación de competencias de ciudadanos que poseen algún conocimiento o habilidad. Respecto a este último programa, el CACIF propone buscar oportunidades bajo otros esquemas, tales como la educación dual. La Comisión toma nota también de la información incluida en la memoria del Gobierno relativa al número de participantes en el Programa de Capacitación Técnica para el Empleo, a través del cual se brinda oportunidades de capacitación a grupos en situación de vulnerabilidad (tales como jóvenes que ni estudian ni trabajan, personas desempleadas o subempleadas, personas con discapacidad y migrantes retornados) para reforzar sus habilidades y competencias a través de la tecnificación y

formación para el trabajo para una adecuada inserción al mercado laboral. **La Comisión pide al Gobierno que continúe enviando información actualizada sobre la naturaleza y el impacto, incluyendo información estadística desglosada por edad y sexo, de las medidas implementadas en el ámbito de la educación y la formación profesional y su relación con las posibles oportunidades de empleo. Además, pide al Gobierno que envíe información sobre las medidas adoptadas para asegurar la coordinación efectiva entre las políticas y programas de educación y formación profesional con las políticas y programas de empleo.**

Información relativa al mercado del trabajo. La Comisión observa que, según información del Instituto Nacional de Estadística, en el segundo semestre de 2019, la tasa de participación era del 59,1 por ciento (83,1 por ciento entre los hombres y tan solo 38,7 por ciento entre las mujeres) y la tasa bruta de ocupación era del 58 por ciento (81,7 por ciento entre los hombres frente al 37,7 por ciento entre las mujeres). El Gobierno informa también de que la tasa de desempleo abierto era del 2 por ciento (1,7 por ciento entre los hombres y 2,5 por ciento entre las mujeres), mientras que la tasa de subempleo visible era del 6,5 por ciento (6,2 por ciento entre los hombres y 7,1 por ciento entre las mujeres). Por otro lado, la Comisión toma nota de que la PNED prevé el establecimiento de un Sistema Nacional de Información Laboral que busca implementar un sistema de evaluación y monitorio del PNED y poner a disposición de las instituciones involucradas en el mercado de trabajo, empleadores y la población en general toda la información disponible sobre el mercado de trabajo. **Al tiempo que toma nota de que la tasa de empleo entre los hombres es más del doble que entre las mujeres, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas o previstas para promover el trabajo productivo, sostenible y decente para las mujeres, así como sobre el impacto de estas medidas en el empleo de mujeres. La Comisión pide también al Gobierno que continúe enviando información estadística actualizada, desagregada por edad y sexo, sobre la evolución del mercado de trabajo, incluyendo sobre las tasas de empleo, desempleo y subempleo (visible e invisible) e informalidad, desglosadas por sexo, edad y zonas rurales y urbanas. Asimismo, pide al Gobierno que proporcione información estadística sobre la situación y las tendencias del mercado del trabajo que permitan distinguir el impacto que tienen las medidas adoptadas para favorecer el empleo de categorías particulares de trabajadores, tales como mujeres, jóvenes, adultos mayores, trabajadores migrantes, personas con discapacidad, pueblos indígenas, trabajadores que se encuentran en el sector rural y en la economía informal. La Comisión pide además al Gobierno que envíe información sobre la situación en la que se encuentra el establecimiento del Sistema Nacional de Información Laboral.**

Empleo juvenil. La Comisión observa, con base en la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos, que, en 2019, la tasa de desempleo juvenil era del 4,6 por ciento (4 por ciento entre los hombres y 5,7 por ciento entre las mujeres) y la tasa de jóvenes que ni estudian ni trabajan era del 28,2 por ciento (9,5 por ciento entre los hombres y 45,8 por ciento entre las mujeres). La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno acerca de la implementación de diversos programas destinados a promocionar el empleo entre los jóvenes. El Gobierno se refiere, entre otras medidas, a la implementación del Plan Estratégico Institucional 2016-2021 del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), que incluye entre sus objetivos la ampliación de la cobertura de formación inicial certificable, con énfasis en la formación ocupacional de jóvenes. El Gobierno informa de que, en 2018, 145 496 hombres y 88 983 mujeres fueron atendidos por el INTECAP. La Comisión toma nota también de la información enviada por el Gobierno sobre la inserción laboral de jóvenes egresados de la formación certificable por el INTECAP. Asimismo, el Gobierno indica que, a través del Programa Social Beca Artesano, se proporciona transferencias monetarias condicionadas con la finalidad de fortalecer habilidades para la elaboración de productos artesanales. El Gobierno informa de que aproximadamente 3 000 personas en 51 municipios se han beneficiado de dicha beca, de las cuales el 98 por ciento son mujeres en situación de pobreza o extrema pobreza. El Gobierno se refiere también a la implementación del Programa Nacional de Escuelas Taller, que busca contribuir a la reducción de la pobreza de la población joven a través de la capacitación para el empleo, así como del Programa Beca Social Primer Empleo que tienen como objetivo facilitar la integración al mercado laboral formal de jóvenes de entre 18 y 25 años en situación de pobreza,

pobreza extrema y desempleo, a través de la contratación temporal en una empresa en calidad de aprendiz. Por último, la Comisión toma nota de la detallada información proporcionada por el Gobierno sobre las medidas implementadas por el Servicio Nacional de Empleo para fomentar el empleo entre los jóvenes (tales como servicios de orientación e intermediación laboral, la celebración de ferias de empleo, y formación y capacitación para el trabajo), así como sobre el impacto de tales medidas. **La Comisión pide al Gobierno que envíe información actualizada sobre la naturaleza y el impacto de las medidas ejecutadas para promocionar el empleo entre los jóvenes, particularmente entre las categorías de jóvenes más desfavorecidas. La Comisión pide además al Gobierno que continúe enviando información estadística actualizada, desglosada por edad y sexo, sobre las tendencias del empleo juvenil.**

Personas con discapacidad. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con el número de personas con discapacidad que fueron incluidas laboralmente, así como el total de empresas y personas en los sectores público y privado que recibieron capacitaciones en temas de discapacidad en el marco del programa de inclusión social (Empléate Inclusivo), por el que se promueve el acceso de las personas con discapacidad a un trabajo digno a través del fortalecimiento de su empleabilidad. Asimismo, el Gobierno se refiere a la celebración de talleres de socialización de la propuesta de iniciativa de ley para el fomento al trabajo, empleo y emprendimiento para personas con discapacidad. No obstante, el Gobierno indica que no dispone de información estadística relativa a la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, ya que las encuestas de empleo elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística no cubren la temática de discapacidad. **La Comisión pide al Gobierno que continúe enviando información detallada y actualizada sobre las medidas adoptadas con miras a promocionar el acceso de las personas con discapacidad en el mercado abierto de trabajo. A este respecto, se pide al Gobierno que haga todo lo posible para recopilar, analizar y comunicar posteriormente los datos estadísticos sobre la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, a fin de permitir evaluar el impacto de las medidas adoptadas con miras a aumentar el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo abierto. La Comisión pide también al Gobierno que envíe información sobre el estado en el que se encuentra la propuesta de iniciativa de ley para el fomento al trabajo, empleo y emprendimiento para personas con discapacidad, y que envíe una copia de las misma una vez esta sea adoptada.**

Economía informal. La Comisión toma nota de que, según información del Observatorio del Mercado Laboral, en el segundo semestre de 2019, el 65,3 por ciento de la población ocupada en el país trabajaba en la economía informal (63,8 por ciento entre los hombres y 68 por ciento entre las mujeres). La Comisión observa que la PNED incluye entre sus ejes temáticos la facilitación del tránsito hacia la formalidad de las unidades económicas y trabajadores de la economía informal. En este sentido, el Gobierno informa de que en 2019 se diseñó, con la asistencia técnica de la OIT y el apoyo de Eurosocial, la Estrategia Nacional para la Formalización, que prevé la adopción de medidas para aumentar la cobertura de la protección social, la facilitación de trámites administrativos, la simplificación tributaria, la formación profesional, así como acciones dirigidas al incremento de la productividad. El Gobierno informa también del establecimiento de la Subcomisión de Tránsito a la Formalidad, conformada por diversas instituciones nacionales, tales como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el CACIF y organizaciones de trabajadores. La Comisión toma nota igualmente de la información proporcionada por el Gobierno sobre una serie de medidas adoptadas para fomentar el tránsito de la informalidad a la formalidad, tales como la introducción de reformas al Código de Comercio para agilizar y simplificar la apertura de empresas formales; el desarrollo del portal «Así se hace» como herramienta para llevar a cabo los trámites administrativos de registro de empresas; realización de campañas de promoción de la formalización. A este respecto, el CACIF destaca la necesidad de implementar acciones preventivas en materia de inspección que permitan reducir las deficiencias actuales. En su respuesta, el Gobierno informa del desarrollo de un plan estratégico dirigido al fortalecimiento de la Inspección General del Trabajo con miras a incrementar el cumplimiento de la legislación laboral. La Comisión toma nota también de la indicación del Gobierno de que, desde 2017, se han llevado a cabo acciones, con la asistencia técnica de

la OIT, dirigidas a definir una Política Nacional de Salarios con base en el diálogo social tripartito y garantizar el efectivo cumplimiento del salario mínimo, tanto en la economía formal como informal. La Comisión observa, no obstante, que, en sus observaciones, el CACIF señala que no se han producido avances en la formulación de la política nacional de salario. Al respecto, el Gobierno indica que actualmente se cuenta con una propuesta de proyecto y que se ha adoptado una hoja de ruta con miras a su adopción.

La Comisión toma nota, por otro lado, de que, en diciembre de 2018 se presentó el documento «Definición Estadística del Sector y el Empleo Informal en Guatemala», cuyo objetivo es establecer un concepto de economía informal en el país, conforme a las recomendaciones más actualizadas de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la OIT. El Gobierno informa también de la implementación de un plan piloto para la formalización con comerciantes de la economía informal de los municipios de Tecpán y Chimaltenango. Finalmente, la Comisión toma nota de las medidas implementadas para proporcionar asistencia a los trabajadores de la economía informal en el contexto de la crisis de la pandemia de COIVD-19. **La Comisión pide al Gobierno que continúe enviando información detallada y actualizada sobre el alcance de la economía informal y sobre la naturaleza y el impacto de las medidas adoptadas de conformidad con la PNED para facilitar la transición hacia la economía formal, particularmente en las zonas rurales del país, e incluidas aquéllas adoptadas en el marco de la Estrategia Nacional para la Formalización.**

Empleo rural. La Comisión toma nota de que, según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos del primer trimestre de 2019, el 31,9 por ciento de la población económicamente activa se dedicaba a actividades del sector de la agricultura, ganadería y silvicultura, y la tasa de subempleo visible en dicho sector era del 36,2 por ciento. La Comisión observa que, entre las acciones prioritarias de la PNED, se encuentra la elaboración del «Plan de Desarrollo Rural, una revolución agropecuaria», con la finalidad de promover el empleo digno en las áreas rurales con la participación de asociaciones de productores a través de la implementación de planes de inversión productiva para el campo y de paquetes tecnológicos. Por otro lado, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre los resultados del diagnóstico sobre empleo juvenil rural decente elaborado por el Observatorio del Mercador Laboral con la cooperación de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. El objetivo del diagnóstico era identificar oportunidades para la generación de empleo y autoempleo en áreas rurales, identificar las tendencias ocupacionales y necesidades formativas y diseñar propuestas de intervención en materia de políticas activas de empleo con enfoque en la ocupación rural juvenil. El Gobierno indica también que se han logrado avances en la accesibilidad de los servicios de orientación e intermediación laboral en las áreas rurales, ya que se cuenta con al menos un gestor de empleo en cada uno de los 22 departamentos del país. Además, se dio un enfoque rural a las Ventanillas Únicas Municipales de Empleo (VUMES) ubicadas en municipios con poco tejido empresarial, con el objetivo de brindar atención a personas que residen en áreas rurales y desempeñan actividades agrícolas. El CACIF sostiene que es necesario establecer metas anuales para las VUMES que permitan medir su alcance e impacto con la finalidad de elaborar estrategias que permitan impulsarlas y generar empleo formal en las áreas rurales. Al respecto, el Gobierno indica que la estrategia de intervención de las VUMES contiene estándares de calidad e indicadores de seguimiento y medición, así como metas anuales en relación con el número de beneficiarios a atender en atención a las necesidades de cada territorio. Por otro lado, el Gobierno se refiere también a la implementación del Proyecto de Educación Rural V (PROEDUC) con el apoyo del Banco de Desarrollo del Estado de la República Federal de Alemania. Dicho proyecto tiene como objetivo mejorar la oferta de educación técnica con miras a promover el acceso de jóvenes de escasos recursos, especialmente rurales e indígenas, a una formación para el trabajo de calidad y orientada a las necesidades del mercado laboral. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, el Movimiento Sindical denuncia las precarias condiciones de los trabajadores en el sector agrícola. Denuncia además la existencia de trabajo infantil en dicho sector, incluyendo en empresas de palma de aceite e irregularidades en la investigación de los mismos. **La Comisión pide al Gobierno que continúe enviando información sobre la naturaleza, el alcance y el impacto de las medidas adoptadas para**

promover el empleo rural, incluyendo estadísticas actualizadas, desglosadas por sexo, edad, categorías socio profesionales, sector económico y región. En relación con las preocupaciones expresadas por el Movimiento Sindical sobre las precarias condiciones de trabajo y la existencia de casos de trabajo infantil en las plantaciones, la Comisión se remite al Gobierno a sus [comentarios de 2021 sobre el Convenio sobre las plantaciones, 1958 \(núm. 110\)](#), y pide al Gobierno que proporcione información detallada y actualizada sobre las inspecciones realizadas en las plantaciones, que incluyan las infracciones constatadas a las normas laborales.

Nigeria

Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) (ratificación: 1961)

Comentario anterior

Artículos 1 y 3 del Convenio. Contribución del servicio de empleo al fomento del empleo. La Comisión toma nota de que no se han proporcionado los anexos mencionados en la memoria del Gobierno. La Comisión recuerda la indicación anterior del Gobierno de que la Política Nacional de Empleo (NEP) revisada y adoptada el 19 de julio de 2017, prevé el establecimiento de al menos dos centros comunitarios de empleo (CEC) en todas las áreas de gobierno local del país, que están destinados a proporcionar una gama completa de servicios de empleo a los solicitantes de empleo en las zonas rurales y urbanas, incluida la formación, la remisión, el asesoramiento profesional y la información sobre las ofertas de empleo. En este contexto, la Comisión toma nota de la aclaración del Gobierno de que hay 774 áreas de gobierno local en el país y no 744, como se informó anteriormente. El Gobierno también indica que las oficinas de trabajo de los 36 estados del país (incluido el territorio de la capital federal) cuentan con una sección que sirve de centro público de empleo. **La Comisión reitera su solicitud anterior de que el Gobierno proporcione información específica actualizada sobre la naturaleza, el alcance y el impacto de las medidas adoptadas o previstas para aplicar las disposiciones de la Política Nacional de Empleo (NEP) con respecto a la estructura y el funcionamiento del servicio de empleo. Asimismo, solicita una vez más al Gobierno que proporcione información estadística, desglosada por edad y sexo, sobre el número y la ubicación de las oficinas públicas de empleo que se han creado y están en funcionamiento, el número de nuevo personal contratado para estas oficinas, el número de solicitudes de empleo recibidas, el número de vacantes notificadas y el número de personas colocadas en el empleo por dichas oficinas. La Comisión también reitera su petición de que el Gobierno indique la manera en que el servicio de empleo, en cooperación con los demás organismos públicos y privados interesados, garantiza la mejor organización posible del mercado de trabajo con miras a la consecución y el mantenimiento de un empleo pleno, productivo y libremente elegido.**

Artículos 4 y 5. Consultas con los interlocutores sociales. La Comisión acoge con satisfacción la indicación del Gobierno de que se ha inaugurado un Consejo Consultivo Nacional del Trabajo (NLAC) y de que las cuestiones relacionadas con los *artículos 4 y 5 del Convenio* se debatirán en las reuniones del NLAC. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los procedimientos adoptados para el nombramiento de los representantes de los trabajadores y de los empleadores en el Consejo Consultivo Nacional del Trabajo (NLAC), así como sobre las consultas celebradas en el mismo, en relación con la organización y el funcionamiento del servicio de empleo. La Comisión también pide al Gobierno que indique si se han adoptado medidas, y en qué medida, para establecer comités a nivel regional o local, como se contempla en el artículo 4, 2), del Convenio.**

Artículo 6. Organización del servicio de empleo. La Comisión había observado anteriormente que algunas de las bolsas de empleo y los registros profesionales y ejecutivos existentes se habían convertido en Centros Comunitarios de Empleo (CEC). **Tomando nota de que el Gobierno no ha proporcionado información en respuesta a sus comentarios anteriores, la Comisión reitera su solicitud de que proporcione información detallada actualizada, incluidos datos estadísticos desglosados, sobre el impacto de la reorganización y la reestructuración del servicio de empleo en el marco de la Política**

Nacional de Empleo (NEP), así como información actualizada sobre el funcionamiento de las bolsas de trabajo y su contribución a la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y los empleadores, especialmente en las regiones con altos niveles de desempleo. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información actualizada en relación con el funcionamiento de los centros de empleo en las 774 áreas de gobierno local, incluyendo el número y la ubicación de los Centros Comunitarios de Empleo (CEC), el número y la distribución del personal, la formación que se les proporciona y el impacto de sus actividades para garantizar la mejor organización posible del mercado de trabajo nacional. Además, se pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier medida adicional adoptada o prevista para responder a las necesidades de los trabajadores y los empleadores en todo el país, en particular en las regiones del país con altos niveles de desempleo.

Artículo 7. Categorías particulares de solicitantes de empleo. La Comisión había tomado nota anteriormente de las disposiciones de los artículos 4.7.3 y 4.7.4 de la NEP, en las que se pedía al Gobierno que elaborara y aplicara una serie de medidas para garantizar una mayor participación de las mujeres y los jóvenes en la fuerza de trabajo y la plena empleabilidad de las personas con discapacidad. En este contexto, la Comisión saluda la adopción, en 2018, de la Ley de (Prohibición) de la Discriminación contra las Personas con Discapacidad, según lo previsto en el artículo 4.7.4 de la NEP. Observa que la Ley prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad por parte de cualquier persona o institución en cualquier forma o circunstancia (artículo 1, 1), de la Ley), y establece que una persona con discapacidad tiene derecho a trabajar en igualdad de condiciones con los demás, incluido el derecho a la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado laboral y un entorno de trabajo abiertos (artículo 28, 1)). La ley también establece la Comisión Nacional para las Personas con Discapacidad, cuyas competencias incluyen la creación y promoción de centros escolares, profesionales y de rehabilitación inclusivos para el desarrollo de las personas con discapacidad, así como la recepción de las quejas presentadas por las personas con discapacidad con respecto a la violación de sus derechos (artículo 37, j) y n)). **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada, incluidos datos estadísticos desglosados por edad y sexo, sobre el impacto de la Ley de (Prohibición) de la Discriminación contra las Personas con Discapacidad de 2018, en el acceso a los servicios de empleo, así como cualquier otra medida adoptada o prevista para promover el empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Refiriéndose a sus comentarios anteriores, la Comisión también pide al Gobierno que proporcione información detallada y actualizada sobre la naturaleza, el alcance y el impacto de las medidas adoptadas para promover el empleo de las mujeres, incluso en el marco de los programas de promoción del empleo por cuenta propia para la tutoría de las mujeres y los servicios de orientación profesional específicos para cada género.**

Artículo 8. Empleo de los jóvenes. Con respecto a las medidas adoptadas para promover el empleo de los jóvenes, el Gobierno informa que el artículo 1, 2) de la Ley de Finanzas de 2020 establece una exención del pago del impuesto sobre la educación terciaria para las pequeñas empresas con un volumen de negocios de hasta 25 millones de nairas (aproximadamente 58 100 dólares estadounidenses), con el objetivo de fomentar el espíritu empresarial de los jóvenes. Indica, además, que el Fondo de Inversión Juvenil de Nigeria (NYIF) proporciona un fondo de recursos sostenible a través del cual los jóvenes pueden acceder a ayudas de capital para sus empresas. El Comité toma nota con **interés** de la adopción del Plan de Acción para el Empleo Juvenil de Nigeria 2021-2024 (NIYEAP), elaborado con el apoyo de la Oficina, y que se centra en cuatro áreas prioritarias de intervención: empleabilidad, espíritu empresarial, empleo e igualdad de oportunidades. También señala que el NIYEAP se basa en el Llamamiento a la Acción de la OIT sobre el Empleo Juvenil y está alineado con la Iniciativa Mundial sobre Empleo Decente para los Jóvenes. Las líneas de acción estratégicas del NIYEAP en relación con el empleo incluyen el fortalecimiento de los servicios de información, asesoramiento y orientación profesional en línea y fuera de línea, la promoción de la disponibilidad de información precisa y actualizada sobre los solicitantes de empleo y las vacantes y el aumento de la capacidad de los centros de recursos y servicios. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada y actualizada, incluyendo datos estadísticos desglosados por**

edad y sexo, sobre el impacto de las medidas adoptadas por los servicios de empleo para ayudar a los jóvenes a conseguir un empleo duradero y un trabajo decente. La Comisión pide además al Gobierno que comunique información en relación con los servicios de orientación profesional, educación y formación e inserción laboral u otros servicios pertinentes ofrecidos por el servicio público de empleo con el fin de permitir a los jóvenes adquirir las competencias necesarias para que puedan acceder a oportunidades de empleo duradero, decente y libremente elegido. Reitera su solicitud de que el Gobierno proporcione información sobre los servicios y actividades específicos que ofrece el servicio de empleo con miras a lograr los objetivos establecidos en el artículo 4.7.1 de la Política Nacional de Empleo (NEP), a saber, generar oportunidades de empleo y promover la adquisición de competencias para los jóvenes.

Artículo 10. Medidas para fomentar la plena utilización de los servicios de empleo. La Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona información que responda a sus comentarios anteriores sobre este punto. **Por lo tanto, la Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas o previstas por el servicio de empleo en colaboración con los interlocutores sociales para fomentar la plena utilización de las instalaciones de los servicios de empleo, incluyendo ejemplos concretos de las actividades realizadas para llegar a las personas empleadas y desempleadas en todo el país.**

Artículo 11. Cooperación entre las agencias de empleo públicas y privadas sin fines de lucro. El Gobierno informa de que existe una cooperación efectiva entre el servicio público de empleo y las agencias de empleo privadas (AEP). A este respecto, indica que: i) se organizan talleres nacionales anuales para las AEP, en colaboración con la Asociación de Proveedores de Capital Humano de Nigeria (HuCaPAN), sobre los temas de la administración del trabajo, el trabajo decente, la información sobre el mercado de trabajo y los retos a los que se enfrentan las AEP sobre el terreno; ii) se organizan reuniones de las partes interesadas con el fin de fomentar los intercambios de ideas; iii) el Ministerio supervisa las AEP anualmente, y iv) la HuCaPAN dona ocasionalmente materiales de trabajo para apoyar a los servicios privados de empleo. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información actualizada sobre las medidas adoptadas o previstas para promover y mantener la cooperación entre el servicio público de empleo y las AEP sin fines de lucro, incluso con respecto al contenido y los resultados de los talleres nacionales anuales celebrados entre el servicio público de empleo y las AEP.**

República de Corea

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 1992)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Federación de Empleadores de Corea (KEF), comunicadas junto con las memorias del Gobierno de 2019 y 2020, así como de las respuestas del Gobierno a las mismas. Asimismo, la Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU) recibidas el 20 de septiembre de 2019. **La Comisión pide al Gobierno que presente sus comentarios al respecto.**

Artículos 1 y 2 del Convenio. Tendencias generales del mercado de trabajo. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre las tendencias del mercado de trabajo, según la cual la tasa de actividad de las personas de 15 a 64 años de edad aumentó del 63,2 por ciento en 2017 al 63,3 por ciento en 2019. Añade que la tasa general de empleo de las personas de 15 a 64 años aumentó año a año, de modo que ascendió del 66,6 por ciento en 2017 al 66,8 por ciento en 2019, mientras que la tasa general de desempleo aumentó ligeramente, del 3,7 por ciento en 2017 al 3,8 por ciento en 2019. La Comisión observa que, según los datos de que dispone el Departamento de Estadística de la OIT (ILOSTAT), en 2021 la tasa de actividad había disminuido solo ligeramente con respecto a los niveles de 2019, anteriores a la pandemia, y alcanzó el 63,1 por ciento (72,7 por ciento en el caso de los hombres y 53,7 por ciento en el de mujeres). Asimismo, señala que, si bien la tasa general de desempleo se mantuvo relativamente estable, disminuyendo al 3,6 por ciento de 2019 a 2021, la tasa de desempleo de los jóvenes

de 15 a 24 años en 2021 era de más del doble que la de la franja de edad de 15 a 64 años, que alcanzó el 8,1 por ciento durante ese periodo. En cuanto a las medidas activas del mercado de trabajo, el Gobierno se refiere a la adopción, en junio de 2019, del Plan de Desarrollo del Servicio Público de Empleo. En la actualidad, existen 989 centros públicos de empleo gestionados por ocho ministerios y otros 232 centros dirigidos por administraciones locales. Además, en abril de 2019 se adoptó un plan para lograr innovar en materia de desarrollo de las competencias profesionales. El número anual de personas que participaron en programas de formación profesional entre los solicitantes de empleo y los desempleados fue de 280 000 en 2019, mientras que el número de personas empleadas que participaron en dichos programas fue de 294 000. El Gobierno indica que el Ministro de Empleo y Trabajo formula un plan de política básica de empleo cada cinco años, de conformidad con la Ley de Política Básica de Empleo. ***La Comisión pide al Gobierno que siga comunicando información completa y actualizada sobre las tendencias generales del mercado de trabajo, incluidos datos estadísticos desglosados por sexo y edad, en lo relativo al empleo, el desempleo y el subempleo. Asimismo, pide al Gobierno a que siga transmitiendo información detallada y actualizada acerca de la naturaleza, el alcance y las repercusiones de las medidas activas del mercado de trabajo aplicadas para promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido en la República de Corea.***

Medidas que abordan el dualismo en el mercado de trabajo. El Gobierno informa de que la proporción de trabajadores no regulares entre los trabajadores asalariados aumentó un 3,9 por ciento, ya que pasó del 32,5 por ciento en 2013 al 36,4 por ciento en 2019. Entre los trabajadores no regulares, el número de trabajadores temporales y a tiempo parcial aumentó, mientras que disminuyó el número de trabajadores en formas atípicas de empleo, como los trabajadores cedidos y de agencias privadas. La Comisión toma nota de que se adoptaron las Directrices en materia de políticas para los trabajadores cedidos en el sector privado, que entraron en vigor el 4 de diciembre de 2019. Además, la Comisión observa que, en el sector privado, el Gobierno ofrece subvenciones a pequeñas empresas y microempresas para ayudarlas a convertir a los trabajadores no regulares en trabajadores regulares. La proporción de trabajadores no regulares voluntarios también ha aumentado. En este sentido, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre las medidas adoptadas para convertir a los trabajadores no regulares del sector público en trabajadores regulares. En mayo de 2020, el proceso de conversión de 181 000 trabajadores no regulares alcanzó el 95,4 por ciento del objetivo fijado en 205 000 trabajadores. Por otra parte, en las organizaciones pequeñas, 5 743 de los 6 195 trabajadores no regulares se convirtieron en regulares. Además, en el sector privado, el Gobierno proporciona subvenciones a pequeñas empresas y microempresas para ayudarlas a convertir a los trabajadores no regulares en trabajadores regulares. Sin embargo, la Comisión observa que el Gobierno no proporciona información sobre el estado de las enmiendas propuestas a la Ley sobre la Protección de los Trabajadores Cedidos. Toma nota de que, según las observaciones de la KCTU, un porcentaje significativo de trabajadores no regulares del sector público se convirtieron en regulares gracias a filiales de institutos públicos recientemente creadas, cuya función principal es contratar a estos trabajadores para que trabajen para sus empresas matrices. La KCTU señala que esto sitúa a los trabajadores a los que se ha convertido en relaciones laborales triangulares, en las que se les clasifica como una categoría distinta de la de los trabajadores regulares y están sujetos a un sistema salarial diferente. En opinión de la KCTU, el apoyo político proporcionado por el Gobierno para promover la conversión voluntaria de los trabajadores no regulares del sector privado en trabajadores regulares es limitado y de corta duración. La Comisión toma nota de que, con arreglo al documento de la OCDE de 2021 *Inclusive Growth Review of Korea: Creating Opportunities for All* (Informe sobre el crecimiento inclusivo de Corea: crear oportunidades para todos), a pesar de los esfuerzos del Gobierno, el dualismo del mercado de trabajo sigue siendo un reto fundamental. En el informe se indica que la proporción de trabajadores no regulares sigue siendo elevada, y que es muchísimo mayor la proporción de mujeres, jóvenes y trabajadores mayores que están empleados en empleos no regulares, en los que ganan aproximadamente un tercio menos que los trabajadores regulares. Solo el 70,8 por ciento de los trabajadores no regulares están cubiertos por el seguro de desempleo. Los trabajadores temporales ganan menos del 60 por ciento del

salario por hora de un trabajador regular y tienen menos probabilidades de pasar a un empleo regular que los desempleados. En este contexto, la Comisión toma nota de que el Gobierno no aporta información sobre el estado de las enmiendas propuestas a la Ley sobre la Protección de los Trabajadores Cedidos. Además, la Comisión toma nota de las observaciones de la KCTU, en las que esta señala que los esfuerzos del Gobierno por promover la flexibilidad de los horarios de trabajo es una de las principales razones de la estructura de bajos salarios en Corea, lo que conduce a una disminución de la calidad del empleo. Añade que, a pesar de los esfuerzos desplegados para reducir las horas de trabajo en los últimos años, esto se ha visto revertido por el recurso de los empleadores a la flexibilidad horaria y a las excepciones especiales que permiten a los empleadores de determinados sectores hacer que los trabajadores sigan trabajando más allá del máximo de horas permitidas por ley o modificar la duración de sus descansos. **La Comisión pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos para reducir el dualismo del mercado de trabajo, tanto en el sector público como en el privado, con el fin de crear oportunidades de empleo pleno, productivo y sostenible tanto para los trabajadores regulares como para los no regulares. Asimismo, pide al Gobierno que continúe proporcionando información detallada y actualizada sobre los progresos realizados o los resultados obtenidos a este respecto, en particular acerca del estado de las enmiendas a la Ley sobre la Protección de los Trabajadores Cedidos. Además, la Comisión pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas para abordar las preocupaciones suscitadas por la KCTU con respecto a la estructura salarial, las horas de trabajo y la calidad de los empleos en los sectores que pueden acogerse a excepciones especiales.**

Política de creación de empleo y pandemia de COVID-19. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que en octubre de 2017 se adoptó la hoja de ruta quinquenal para la política de empleo, en la que se establece la creación de empleo como una prioridad nacional. Como resultado de la aplicación de las medidas adoptadas en el marco de la hoja de ruta, la tasa de empleo y el número de empleados aumentaron para toda la población. No obstante, el Gobierno indica que el país se enfrenta a una recesión económica y a una crisis de empleo debido a la pandemia de COVID-19. En respuesta a las dificultades que atravesó el mercado de trabajo, el Gobierno invirtió aproximadamente 12 billones de won para elaborar y llevar a la práctica medidas adicionales dirigidas a estabilizar el empleo y crear puestos de trabajo, ampliando el subsidio para la retención de trabajadores, designando a los sectores que deben recibir un apoyo especial al empleo, ampliando el plazo de las contribuciones a la seguridad social, introduciendo ayudas de emergencia para la estabilidad del empleo, así como un préstamo destinado al fondo para la conservación del empleo, y proporcionando ayudas en el marco de los acuerdos entre los trabajadores y la dirección para mantener el empleo. Además, el Gobierno creó y aplicó la «Iniciativa del Nuevo Pacto de Corea» en julio de 2020 para proteger el empleo y apoyar la demanda interna. En particular, la Iniciativa tiene por objeto ampliar la red de seguridad social y del empleo para proteger mejor a quienes son especialmente vulnerables en momentos de crisis. La KEF indica en sus observaciones que, aunque el Gobierno calcula que los indicadores relativos al empleo, al igual que la tasa de ocupación, siguen mejorando desde que se han aplicado diversas medidas de apoyo al empleo, el número de personas empleadas ha ido disminuyendo desde que comenzó la pandemia. **Al tiempo que toma nota de las dificultades experimentadas en el mercado de trabajo debido a la pandemia de COVID-19, la Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos por crear oportunidades de empleo pleno, productivo y sostenible para todos, en particular para las personas más vulnerables en esta crisis. Asimismo, pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la naturaleza de las medidas adoptadas y los resultados obtenidos en la materia. Además, la Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre el papel de los interlocutores sociales en la elaboración y la aplicación de estas medidas.**

Empleo juvenil. La Comisión toma nota de que, según las observaciones de la KEF, es necesario mejorar la evaluación de las repercusiones en el empleo de las medidas adoptadas con respecto al empleo de los jóvenes, y gestionar y supervisar mejor las subvenciones existentes, como los subsidios para los jóvenes que buscan empleo, con el fin de que se utilicen para su propósito. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la KEF, en la que indica que reconoce el reciente aumento de la tasa de desempleo ampliado de los jóvenes, que pasó del 21,7 por ciento en 2016 al 23,8 por ciento

en 2019, y que la respuesta del mercado a las medidas adoptadas va por detrás del progreso real. El Gobierno señala que se ha producido, no obstante, una mejora continua de los indicadores relativos al empleo juvenil año tras año. Añade que la tasa de desempleo juvenil también muestra una tendencia general a la baja, a pesar de algunas fluctuaciones. Además, el Gobierno afirma que va a enfrentarse al mayor reto para el empleo juvenil en los próximos tres o cuatro años debido a los cambios demográficos, ya que un gran número de jóvenes se incorporan al mercado de trabajo. Con objeto de hacer frente a este desafío, en marzo de 2018 se elaboró una estrategia de empleo juvenil, centrada en ofrecer fuertes incentivos a las empresas para que contraten a jóvenes y en abordar los problemas relacionados con el proceso de búsqueda de empleo. El Gobierno también hace referencia a la puesta en marcha de diversas iniciativas, entre ellas el programa de formación *K-Digital*, para ofrecer formación a través de empresas, universidades e instituciones dotadas de tecnologías innovadoras y capacidad de formación, con el objetivo de fomentar la incorporación de 180 000 jóvenes a los sectores basados en la alta tecnología. En particular, se ofrece formación profesional personalizada y apoyo al empleo a los jóvenes que no tienen trabajo, estudios o formación a través del programa escolar *Naeil Irum* (Alcanzar el mañana). La Comisión toma nota de que, el 27 de agosto de 2021, el Gobierno introdujo enmiendas a la Ley Especial sobre la Protección del Empleo Juvenil, por las que se amplió la normativa sobre el empleo de jóvenes desempleados en instituciones públicas por un periodo de dos años. De acuerdo con el artículo 5 de la Ley Especial, las instituciones públicas están obligadas a emplear a jóvenes desempleados (15 a 34 años), que deben constituir el 3 por ciento de su plantilla. La Comisión también toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno para diversificar los programas ofrecidos por el Proyecto de Apoyo a la Promoción de los Jóvenes, que respalda a los jóvenes que han renunciado a encontrar un empleo o que sufren ansiedad o depresión por motivos laborales, así como el Incentivo al Salto Laboral de los Jóvenes, que proporciona apoyo a las pymes para animarlas a emplear a jóvenes que tienen dificultades para entrar en el mercado de trabajo. En el contexto de la crisis causada por la COVID-19, el Gobierno aumentó el número de beneficiarios de la prestación de búsqueda de empleo para jóvenes de 50 000 a 100 000 personas y el programa relativo al paquete de éxito en el empleo de 50 000 a 130 000 personas. También se han asignado presupuestos complementarios a través del programa de subsidio adicional de empleo para jóvenes, brindando apoyo a 90 000 personas. ***Al tiempo que toma nota del creciente número de jóvenes que tratan de acceder al mercado de trabajo, la Comisión pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos para promover la integración a largo plazo de los jóvenes en el mercado de trabajo, en particular los jóvenes capacitados y otras categorías de jóvenes que tienen dificultades para encontrar empleo. Asimismo, pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre las medidas adoptadas o previstas a este respecto, así como sobre los progresos realizados o los resultados obtenidos.***

Empleo de las mujeres. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre la adopción, en diciembre de 2017, y la aplicación del sexto plan básico para la igualdad de oportunidades en el empleo dirigido a mejorar la cantidad y la calidad del empleo de las mujeres mediante el apoyo sistemático a la protección de la maternidad, la promoción de un entorno de trabajo exento de discriminación y el respaldo a la conciliación de la vida laboral y familiar. En el marco del Sexto Plan Básico, se están adoptando diversas medidas como la ampliación del ámbito de aplicación de la Ley sobre la Igualdad de Oportunidades en el Empleo a todos los lugares de trabajo, el refuerzo de la protección y la vigilancia del acoso sexual en el trabajo, la imposición de obligaciones a los empleadores para abordar la brecha salarial de género, la promoción de una educación ajena a los estereotipos de género, el apoyo al reempleo de las mujeres cuya carrera se ha interrumpido, así como el aumento de las prestaciones de licencia parental y la ampliación de la licencia de paternidad remunerada de 3 a 10 días. Asimismo, la Comisión observa que el Gobierno indica que la tasa de empleo de las mujeres está aumentando continuamente, en particular entre las mujeres de 30 años, la cual ha pasado del 55,5 por ciento en 2013 al 60,7 por ciento en 2019. Sin embargo, la Comisión constata que, a pesar de la reducción de la brecha, la tasa general de empleo de las mujeres de 15 a 64 años sigue siendo significativamente inferior a la de sus homólogos masculinos, puesto que la tasa masculina ha aumentado del 70,7 por ciento en 2019 al

72,7 por ciento en 2021 y la femenina del 51,6 por ciento en 2019 al 53,7 por ciento en 2021. Además, la Comisión señala que, según las observaciones de la KCTU, las mujeres representan el 55,6 por ciento de todos los trabajadores no regulares y esta proporción se ha incrementado constantemente desde 2003. La KCTU indica que, tras interrumpir su trabajo por matrimonio y embarazo, las mujeres se reincorporan al mercado de trabajo a través de empleos precarios e irregulares, trabajando durante plazos limitados o a tiempo parcial en trabajos de limpieza, domésticos y en el sector servicios. La Comisión señala que, con arreglo al informe de la OCDE de 2021, aunque la brecha salarial entre hombres y mujeres ha disminuido significativamente desde 1992, ya que pasó del 47 por ciento en 1992 al 32 por ciento en 2019, ese 32 por ciento sigue siendo el porcentaje más alto entre los países de la OCDE. En este contexto, la Comisión toma nota de que, de conformidad con la versión revisada de la Ley de Igualdad de Género y la Ley sobre la Comisión de Relaciones Laborales, aprobada el 21 de mayo de 2021, el sistema correctivo de la Comisión de Relaciones Laborales para abordar la discriminación de género en el empleo entró en vigor el 19 de mayo de 2022. Además de imponer sanciones a los empleadores por discriminación de género en el empleo, el sistema correctivo permite a los trabajadores que han sido objeto de discriminación solicitar y recibir una reparación, en particular la mejora de sus condiciones de trabajo y una indemnización adecuada. **La Comisión pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos para aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, en particular en el empleo pleno, productivo y sostenible, y que proporcione información completa y actualizada sobre la naturaleza y las repercusiones de las medidas adoptadas. Refiriéndose a sus comentarios anteriores relativos al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), la Comisión también pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre las medidas adoptadas o previstas para asistir a los trabajadores y las trabajadoras a conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares.**

Empleo de los trabajadores mayores. La Comisión tomó nota anteriormente de que los jubilados siguen trabajando en puestos de trabajo no regulares y a tiempo parcial hasta bien pasados los 60 años debido a una inadecuada red de seguridad social, y de que se adoptaron medidas para reforzar los servicios de recolocación y reemplazo para ayudar a los trabajadores de más edad en cuanto a la planificación de su vida y sus competencias profesionales, incluso mediante un sistema de salarios máximos. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que un análisis del efecto en el empleo del subsidio para el empleo de los trabajadores mayores y de la orientación estratégica a medio plazo para la estabilidad del empleo de los trabajadores mayores, realizado por el Instituto del Trabajo de Corea en 2017, muestra que el sistema de salarios máximos tiene repercusiones positivas generales en el empleo de los trabajadores de más edad. El Gobierno también señala que se ofrecen programas de formación específica para los trabajadores mayores, pero que es difícil calcular el número de personas colocadas como resultado de esta formación personalizada, debido a la falta de muestras de datos acumulados de los participantes en la formación. La Comisión también toma nota de que la información estadística proporcionada por el Gobierno revela un aumento general de 2013 a 2018 en la tasa de empleo de los trabajadores de más edad, del 73,2 por ciento al 75,2 por ciento entre las personas de 50 a 59 años y del 38,4 por ciento al 40,1 por ciento entre las personas de 60 años o más. La Comisión señala que, según el informe de la OCDE de 2021, la tasa de empleo de los trabajadores mayores de 65 años en Corea, que se sitúa en el 34 por ciento, es el doble de la media de la OCDE. Sin embargo, el informe también señala que la baja calidad del empleo para los coreanos de más edad sigue siendo un reto considerable, ya que muchos trabajadores jubilados encuentran empleo de nuevo en trabajos precarios y mal pagados, o por cuenta propia. En el informe de la OCDE de 2021 se señala que Corea está muy por encima de la media de la OCDE, dado que alcanza el 45,7 por ciento en el caso de los mayores de 65 años. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información detallada sobre las medidas adoptadas para promover las oportunidades de empleo productivo para los trabajadores mayores y acerca de sus resultados. Asimismo, pide al Gobierno que siga proporcionando información estadística sobre la creación de empleo, los resultados de la colocación y los niveles de ingresos de los trabajadores mayores.**

Trabajadores migrantes. La Comisión toma nota de la falta de información a este respecto. **La Comisión se remite a sus comentarios en relación con el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y pide al Gobierno que proporcione información sobre la situación de los trabajadores migrantes en el mercado de trabajo.**

Artículo 3. Participación de los interlocutores sociales. Tras sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que los interlocutores sociales participan en la formulación y aplicación de las políticas de empleo por medio de reuniones celebradas en el marco de diversas estructuras tripartitas. En particular, en noviembre de 2018 se creó el Consejo Económico, Social y Laboral (ESLC). En el ESLC se formó un grupo mixto tripartito de seguimiento de la aplicación para supervisar la aplicación del Pacto Tripartito para el Empleo. En julio de 2020, se celebró un acuerdo tripartito para superar la crisis causada por la COVID-19 a través del ESLC con el objetivo de mantener los puestos de trabajo. Un comité especial, creado en agosto de 2020, supervisa la ejecución de este acuerdo. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las consultas celebradas con los interlocutores sociales sobre los temas comprendidos en el Convenio. Además, pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre las consultas con los representantes de las personas afectadas por las medidas de política del empleo y con los representantes de los trabajadores en formas atípicas de empleo.**

República Dominicana

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 2001)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) y la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), recibidas el 1.º de septiembre de 2021. **La Comisión pide al Gobierno que envíe sus comentarios al respecto.**

Artículos 1 a 3 del Convenio. Formulación y aplicación de una política activa del empleo. Consultas. En respuesta a sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el Plan Nacional de Empleo (PNE) adoptado en 2014 no se ejecutó debido a restricciones institucionales y financieras. El Gobierno añade que, si bien, determinados proyectos en el PNE fueron implementados, no se realizaron evaluaciones sobre el impacto de los mismos. La Comisión toma nota de la información disponible en el sitio web del Ministerio de Trabajo relativa al proceso de elaboración de un nuevo Plan Nacional de Empleo (PLANE), con el apoyo del programa de la Unión Europea para la cohesión social en América Latina, denominado «Eurosocial+». El objetivo del nuevo PLANE es promover la creación de 600 000 nuevos empleos decentes para el periodo 2021-2024, 200 000 más que el PNE de 2014. En el proyecto de PLANE se propone, entre otras medidas, incentivos económicos a las inversiones; medidas de formación y capacitación técnica profesional para impulsar el desarrollo del talento humano y la empleabilidad en la población en situación de mayor vulnerabilidad; la modernización del Servicio Público de Empleo; así como apoyo técnico y financiero a los trabajadores independientes, micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) e iniciativas de empleos verdes. La Comisión toma nota también de que la Comisión Nacional de Empleo, órgano tripartito consultor, fue reactivada en mayo de 2021, tras seis años de inactividad, con miras a iniciar el proceso de consulta para el desarrollo del PLANE. El proyecto resultante es el producto de un proceso en el que han participado a través de foros temáticos virtuales y consultas electrónicas numerosos actores, tales como representantes de los interlocutores sociales, diversas entidades gubernamentales, expertos académicos y miembros de la sociedad civil. El 17 de febrero de 2022, se presentó la propuesta del nuevo PLANE a representantes de los interlocutores sociales y organismos públicos para sus comentarios, antes de su redacción final. En lo que respecta a las tendencias del mercado de trabajo, el Gobierno informa de que, según información del Observatorio del Mercado Laboral Dominicano (OMLAD), entre 2018 y 2021, la tasa de ocupación disminuyó del 59,5 por

ciento al 56,8 por ciento (71,8 por ciento entre los hombres y 42,9 por ciento entre las mujeres), la tasa de desocupación aumentó del 5,3 por ciento al 8 por ciento (4,6 por ciento entre los hombres y 12,8 por ciento entre las mujeres). **La Comisión pide al Gobierno que envíe información detallada y actualizada sobre la situación en la que se encuentra la elaboración del nuevo PLANE y que envíe una copia del mismo una vez este sea adoptado. Asimismo, pide al Gobierno que envíe información detallada y actualizada sobre el contenido y los resultados de las consultas celebradas con los interlocutores sociales y los representantes de las personas interesadas, en particular con representantes de los trabajadores en zonas rurales y en la economía informal, en relación con las políticas y programas de empleo. La Comisión pide también al Gobierno que envíe información estadística actualizada, desagregada por edad, sexo y región, que demuestren las tendencias en el mercado de trabajo, incluyendo las tasas de empleo, desempleo y subempleo.**

Coordinación de políticas de formación con las políticas de empleo. En su respuesta a los comentarios anteriores, el Gobierno indica que desde 2016 no se disponen de datos sobre el impacto de los programas de formación implementados debido a la falta de recursos económicos. El Gobierno expresa la esperanza de que, tras la implementación de las medidas de recuperación del empleo en el contexto de la pandemia de COVID-19, se logre alcanzar una base que permita realizar estos estudios con facilidad. Por otro lado, el Gobierno se refiere a la implementación del Programa de apoyo a la educación y formación técnico profesional (PRO ETP II), financiado por la Unión Europea y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). El Programa tiene como objetivo general fortalecer el Sistema de Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP) para responder mejor a las demandas del sector educativo, del sector productivo y a las necesidades de capacitación de la población económicamente activa. Como objetivo específico se propone contribuir al fortalecimiento de los componentes institucionales, normativos y funcionales del sistema nacional de EFTP. En este sentido, se prevé la adopción de medidas con miras a, *inter alia*, mejorar las capacidades de las instituciones vinculadas al sistema nacional de formación profesional para su participación en la elaboración, implementación, seguimiento y validación del marco nacional de cualificaciones; incrementar las capacidades de las instituciones competentes en la mejora de la calidad y la pertinencia de la oferta de EFTP para articular la oferta con el mercado laboral; y articular el sector privado con los mecanismos de diseño e implementación de políticas en EFTP a través de las alianzas público privadas para el desarrollo. Para alcanzar dichos objetivos se prevé, entre otras medidas, la actualización de la bolsa electrónica de empleo; así como la implementación de un sistema de información laboral que recopile los indicadores del mercado de trabajo y estadísticas de diversas instituciones públicas. Por último, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones, las confederaciones de trabajadores indican que el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional ha ampliado la oferta de capacitación y ha llevado a cabo una encuesta para identificar las exigencias de las principales profesiones demandadas y establecer una estrategia relativa a la competencia y aprendizaje que mejore la competitividad del país en el contexto de la era digital y el futuro del trabajo. No obstante, señalan que los planes de formación y capacitación para fomentar el empleo no están coordinados. **La Comisión pide al Gobierno que envíe información detallada, incluyendo estadísticas desglosadas por edad, sexo y región, sobre los diversos programas de formación implementados, incluido el Programa de apoyo a la educación y formación técnico profesional (PRO ETP II), así como el impacto de estos en la obtención de empleos duraderos para hombres y mujeres. En relación con la recopilación de datos sobre el impacto de dichos programas, la Comisión recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT a este respecto. Asimismo, a la luz de las observaciones de las confederaciones de trabajadores, la Comisión pide al Gobierno que envíe información detallada sobre cómo se coordinan los diferentes programas de formación y capacitación para el empleo y de qué manera se asegura la consulta con los interlocutores sociales.**

Grupos específicos vulnerables a déficits del trabajo decente. La Comisión observa que, según ILOSTAT, en 2020 la tasa global de desocupación entre los jóvenes era del 14,9 por ciento (11,6 por ciento entre las mujeres y 20,7 por ciento entre los hombres), mientras que el 33,7 por ciento de todos los jóvenes

no estaban ocupados, ni estudiaban ni recibían formación (44,2 por ciento entre las mujeres y 31,1 por ciento entre los hombres). La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno relativa a las medidas adoptadas para promocionar el empleo entre los jóvenes, tales como la adopción en 2019 del Programa «Primer Empleo», que prevé el acceso al empleo de 6 200 jóvenes de entre 18 y 29 años bajo la modalidad de entrenamiento para la inserción laboral en empresas formales, fomentando en particular la participación de mujeres y madres solteras y de personas con discapacidad. El Gobierno se refiere también a la implementación del Programa «Escuela Taller» que proporciona formación laboral a jóvenes en situación de vulnerabilidad en diversas áreas tales como: artesanía, carpintería, construcción y electricidad. Informa que, desde 2015 al primer semestre de 2021, 571 hombres y 265 mujeres han participado en dicho programa. Asimismo, el Gobierno informa de la discusión del 25 de mayo de 2021 en la Cámara de Diputados del proyecto de ley del Primer Empleo, que permite a los jóvenes recién egresados tener la oportunidad de realizar pasantías o trabajos a medio tiempo en diversas instituciones para que puedan desarrollar conocimientos adquiridos. La Comisión toma nota de que las organizaciones de trabajadores sostienen en sus observaciones que los jóvenes que han terminado la educación superior enfrentan importantes dificultades en el acceso al mercado de trabajo debido a la falta de estrategias de inserción de los jóvenes en el empleo. Sostienen además que existen barreras burocráticas y altas exigencias en relación con los niveles de experiencia previa que dificultan el acceso de los jóvenes al primer empleo o el cambio de trabajo. Además, denuncian que muchos de los empleos que se les ofrecen se caracterizan por la precariedad, la temporalidad y los bajos salarios y no proporcionan oportunidades de desarrollo. Por otro lado, el Gobierno indica que, con miras a promocionar el empleo entre las mujeres, se asegura una adecuada prestación de servicios en igualdad de oportunidades en los programas implementados por el Ministerio de Trabajo y se han llevado a cabo medidas de sensibilización dirigidas a las empresas para fomentar el empleo de mujeres. A este respecto, el Gobierno informa que se ha solicitado a las empresas omitir requisitos de edad y sexo en los perfiles para vacantes de trabajo. Por último, la Comisión se refiere a sus comentarios relativos a la aplicación del *Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)*, 1983 (núm. 159), en los que toma nota de la detallada información proporcionada por el Gobierno sobre las medidas adoptadas por el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) para fomentar el empleo de las personas con discapacidad, así como sobre la implementación de la Ley núm. 5-13 orgánica sobre igualdad de derechos de las personas con discapacidad, cuya sección III establece una cuota del 2 por ciento de contratación de personas con discapacidad en las empresas privadas (comparado con el cinco por ciento en el sector público). **La Comisión pide al Gobierno que continúe enviando información detallada y actualizada sobre las medidas adoptadas o previstas con miras a promocionar el acceso a empleo formal y duradero de los grupos de población vulnerables a los déficits de trabajo decente, en particular jóvenes, mujeres y personas con discapacidad. Pide asimismo al Gobierno que envíe información estadística actualizada sobre el impacto de tales medidas. La Comisión pide también al Gobierno que envíe información actualizada sobre la situación en la que se encuentra la adopción del proyecto de ley de Primer Empleo y que envíe una copia de la misma una vez esta sea adoptada.**

Trabajadores migrantes. En su respuesta a los comentarios anteriores de la Comisión, el Gobierno indica que la legislación laboral prohíbe cualquier tipo de práctica discriminatoria en la contratación de personas, sean nacionales o extranjeras, en el marco de un contrato de trabajo o que aspire a un puesto de trabajo (principios IV y VII del Código del Trabajo). El Gobierno informa de que se han capacitado a 3 931 personas, incluidos trabajadores, empleadores y empleados públicos en diversas materias relacionadas con la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el empleo y la ocupación. Asimismo, informa de la creación de la mesa de migración laboral que está conformada por representantes de diversas instituciones nacionales, tales como la Tesorería de Seguridad Social, el Instituto Nacional de Migración y el Ministerio de Relaciones Exteriores. A este respecto, el Gobierno indica que cuenta con el asesoramiento y acompañamiento de la Organización Internacional para las Migraciones y la Organización Internacional de Trabajo. La Comisión toma nota de la aprobación el 22 de

enero de 2021 de la resolución 119-21 con la que se normaliza la situación migratoria irregular de los nacionales venezolanos en territorio dominicano. Mediante esta resolución, los nacionales venezolanos que hayan ingresado en territorio dominicano haciendo uso de una tarjeta de turista o un visado expedido por las autoridades dominicanas, y que hayan permanecido en territorio nacional más allá de la vigencia autorizada, podrán ser beneficiarios de una extensión de permanencia y aplicar por un permiso de no residente en las subcategorías de estudiante o trabajador temporero. **La Comisión pide al Gobierno que envíe información detallada y actualizada sobre la naturaleza y el impacto de las medidas adoptadas para prevenir abusos en la contratación de trabajadores extranjeros en el país, incluyendo la resolución 119-21, y de trabajadores nacionales que emigran para encontrar oportunidades de empleo en el exterior, incluidas aquellas adoptadas en el marco de la mesa de migración laboral.**

Economía informal. La Comisión toma nota de que, con base en el informe del programa «Eurosocial+» de 28 de septiembre de 2021 relativo a la actualización del PLANE, la informalidad se ha instalado en el país como un problema estructural derivado de un modelo económico que mantiene un crecimiento sostenido en sectores que no crean empleo o lo generan de forma precaria. Además, el Gobierno indica que, como consecuencia de la pandemia, se produjo un aumento de la informalidad, especialmente en los sectores del comercio y la construcción. Según información estadística del OMLAD, la tasa de informalidad en 2021 era del 57,7 por ciento (61,7 por ciento entre los hombres y 51,5 por ciento entre las mujeres). A este respecto, se prevé que el PLANE incluya medidas para el desarrollo de políticas pasivas de empleo, así como el establecimiento de políticas para la protección social de trabajadores informales y la reducción de la informalidad en el mercado de trabajo. Asimismo, el Gobierno informa de la implementación de diversas medidas con miras a combatir la informalidad en el contexto de la pandemia a través del apoyo a las mipymes, tales como la implementación del programa de recuperación con el que se destinaron 4 100 pesos dominicanos para financiar mipymes. Por último, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno, desagregada por sexo, edad y región relativa al número de trabajadores formales que se incorporaron al mercado de trabajo por primera vez entre 2012 y julio de 2021. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información detallada y actualizada sobre la naturaleza y el impacto de las medidas adoptadas para combatir la elevada tasa de informalidad en el país.**

Micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre las medidas adoptadas para facilitar la creación de mipymes y de cooperativas en el país. El Gobierno se refiere, entre otras medidas, a la implementación desde 2013, de la Ventanilla Única de Formalización (VUF) para facilitar la creación de mipymes en todas las provincias del país. La Comisión toma nota con **interés** de la indicación del Gobierno de que, gracias al funcionamiento de la VUF, se ha reducido el tiempo y el coste del registro de empresas. Informa de que, entre 2014 y 2020, el porcentaje de empresas registradas a través de la VUF aumentó del 1,56 por ciento al 66 por ciento del total de empresas creadas. Según el Departamento de Políticas para mipymes, entre 2012 y 2021 se constituyeron 229 358 empresas a través de los canales presenciales y entre octubre de 2013 a junio de 2021, se constituyeron 36 695 empresas a través del portal web FormalízateRD. No obstante, el Gobierno indica que no dispone de información sobre el número de empleos generados por las nuevas empresas. Asimismo, el Gobierno indica que se prevé la modificación de la Ley 127-64 de Asociaciones Cooperativas y su reglamento de aplicación, con el objetivo de modernizar esta figura, así como adecuar la normativa para simplificar los trámites administrativos de creación. El Gobierno añade que, entre 2012 y 2021, se crearon 479 cooperativas, 133 agropecuarias y 2 cooperativas relativas al comercio. En lo que respecta a las políticas de adjudicación de contratos públicos a las pymes, el Gobierno indica que, conforme a lo dispuesto en los artículos 25 y 26 de la Ley 488-18, el 15 por ciento de las compras de bienes y servicios de las instituciones públicas deben ser efectuadas a mipymes, y el 20 por ciento a aquellas lideradas por mujeres (con más del 50 por ciento en participación accionaria o capital social). Por último, el Gobierno indica que el análisis del impacto de la política de compras y contrataciones públicas en las mipymes y mujeres de 2016 reveló un impacto positivo en las empresas beneficiarias, que experimentaron mayores

beneficios económicos, mayor profesionalización y menor rotación de su personal, así como un aumento del salario promedio de sus trabajadores. La Comisión toma de las observaciones de las organizaciones de trabajadores, que indican que en julio de 2021 se alcanzó un acuerdo tripartito por el que se modifica la fijación de salarios, ya que la anterior metodología empleada para fijar los salarios no incluía a las mipymes, lo que afectaba a la situación de precarización e informalidad laboral de sus trabajadores. Las organizaciones de trabajadores también señalan que la Ley 688-16, sobre emprendimiento, fue adoptada sin consultar previamente a los interlocutores sociales e informan de que, en virtud de dicha ley, las empresas calificadas en la misma quedan exentas del pago de la cotización por conceptos de pensiones durante los tres primeros años a partir de la fecha de formalización. Denuncian que esto último obstaculiza el desarrollo del fondo de pensiones de los trabajadores, retrasando en edad el acceso de los mismos a una pensión. **La Comisión pide al Gobierno que continúe enviando información detallada y actualizada sobre las medidas adoptadas o previstas para facilitar la creación de mipymes y de cooperativas, particularmente en regiones desventajadas con las tasas de desempleo más altas. En particular, pide al Gobierno que envíe información sobre la situación en la que se encuentra la modificación de la Ley 127-64 de Asociaciones Cooperativas, así como su reglamento de aplicación. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que envíe información estadística sobre el número y tipo de empresas creadas. En relación con la recopilación de información estadística sobre el número de puestos de trabajo creados por dichas empresas, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier progreso realizado a este respecto y le recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT a este respecto. Por último, la Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre el impacto de las políticas de adjudicación de contratos públicos a las pymes.**

Rumania

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 1973)

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 y 2 del Convenio. Tendencias del empleo y políticas activas del mercado de trabajo. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la tasa general de empleo de la población activa (15 a 64 años) alcanzó el 66 por ciento en el tercer trimestre de 2020, registrando una tendencia al alza con respecto al 63,9 por ciento en 2017. Asimismo, constata la persistencia de tasas de empleo más bajas en el caso de las mujeres en 2017 (55,8 por ciento para las mujeres, frente al 71,8 por ciento para los hombres) y en el tercer trimestre de 2020 (56,9 por ciento para las mujeres, frente al 74,9 por ciento para los hombres). La Comisión toma nota de que, según los datos de ILOSTAT, la tasa general de desempleo en 2020 era del 5 por ciento (5,3 por ciento para los hombres y 4,7 por ciento para las mujeres, respectivamente). El Gobierno se refiere al Programa Operativo de Capital Humano (HCOP) como una herramienta importante para financiar medidas y estructuras en materia de empleo de acuerdo a siete ejes prioritarios, que abarcan el empleo (ejes 1, 2 y 3), la inclusión social (ejes 4 y 5), la educación (eje 6) y la asistencia técnica (eje 7). El Gobierno también indica que se modificó la Ley núm. 76/2002 sobre el sistema de seguro de desempleo y el fomento del empleo durante el periodo 2016-2018, con el objetivo de aumentar las oportunidades de empleo para los desempleados registrados y los solicitantes de empleo e incentivar a los empleadores para que contraten a desempleados registrados. La Comisión toma nota de que se proporcionan subsidios de empleo a los empleadores que ofrecen empleo a grupos específicos de trabajadores, como recién graduados, personas con discapacidad, desempleados registrados mayores de 45 años, desempleados de larga duración, jóvenes en la categoría NEET (que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación), jóvenes en riesgo de marginación social y padres o madres solteros desempleados. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información detallada y actualizada sobre las tendencias generales del empleo, y que incluya datos estadísticos desglosados por sexo y edad. Asimismo, pide al Gobierno que continúe transmitiendo información sobre la repercusión de las medidas de política de empleo en términos de creación de empleo productivo y puestos de trabajo decente, y generación de empleos, en particular, para grupos específicos como las mujeres, los jóvenes en riesgo de marginación social, las personas con discapacidad, los trabajadores de edad y los desempleados de larga duración.**

Empleo juvenil. La Comisión observa que la tasa de desempleo de los jóvenes (15 a 24 años) se situó en el 18,3 por ciento en 2017, y se elevó al 19,2 por ciento en el tercer trimestre de 2020. Además, según el Informe de país para Rumania de la Comisión Europea de 2020 (SWD (2020) 522 final), en 2018 el porcentaje de jóvenes en la categoría NEET fue uno de los más altos de la Unión Europea, con un número tres veces mayor de jóvenes en la categoría NEET entre la población joven (15 a 24 años) residente en zonas rurales que entre la de las zonas urbanas. El Gobierno indica que, como parte de sus esfuerzos para apoyar la integración en el mercado de trabajo de los jóvenes, en particular los jóvenes en la categoría NEET, el Ministerio de Trabajo y Justicia Social elaboró el Plan de Garantías de Empleo para los Jóvenes 2017-2020. El Gobierno también comunica que aprobó un proyecto de ley de la juventud el 5 de julio de 2018, que fue remitido al Parlamento. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información detallada y actualizada, y que incluya datos estadísticos desglosados por edad, sexo y zonas rurales o urbanas, sobre la naturaleza y la repercusión de las medidas adoptadas para ofrecer oportunidades de empleo duradero a los jóvenes, especialmente a los jóvenes en la categoría NEET. Asimismo, solicita al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados en relación con la aprobación de la nueva Ley de la Juventud, y que proporcione un ejemplar de esta, una vez aprobada.**

La minoría romaní. La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere a la Estrategia para la inclusión de los ciudadanos rumanos pertenecientes a la minoría romaní 2012-2020, así como a los ejes 4 y 5 del HCOP, que se centran en la reducción de la exclusión social. El Gobierno indica que la Agencia Nacional de Empleo se encarga de aplicar las medidas adoptadas para alcanzar los objetivos en materia de empleo, sobre la base de programas anuales. Entre las medidas adoptadas, se encuentran el suministro de información sobre los servicios de empleo en las comunidades con un gran número de personas romaníes, la asignación de presupuestos territoriales, las bolsas de trabajo y el desarrollo de la colaboración con los representantes de la comunidad romaní. La Comisión toma nota de que el Gobierno superó su objetivo de proporcionar empleo a 5 385 miembros de la comunidad romaní en 2015, ya que se empleó a 6 295 romaníes; sin embargo, no se alcanzaron plenamente los objetivos fijados para 2016 y 2017. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información detallada y actualizada, y que incluya datos estadísticos desglosados por sexo y edad, sobre la naturaleza y la repercusión de las medidas adoptadas para promover el acceso al empleo duradero y el trabajo decente de los miembros de la comunidad romaní.**

Artículo 3. Participación de los interlocutores sociales en la formulación y la ejecución de las políticas. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que proporcionara ejemplos concretos sobre la manera en que se consulta efectivamente a los interlocutores sociales y estos participan en las decisiones sobre los asuntos cubiertos por el Convenio. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno se remite a la elaboración del Plan de Garantías de Empleo para los Jóvenes, e indica que se consultó a los interlocutores sociales durante este proceso. El Gobierno también señala que los interlocutores sociales y las organizaciones no gubernamentales desempeñan un papel importante en la aplicación de diversos programas y proyectos relacionados con el empleo, la promoción de iniciativas relativas a los jóvenes, las actividades de formación, la colocación y los programas de aprendizaje y prácticas. Además, la Comisión observa que el Programa Nacional de Empleo, elaborado cada año por la Agencia Nacional de Empleo desde 2002, se formula sobre la base de las propuestas de los organismos de empleo de los condados y la Agencia Municipal de Bucarest, habida cuenta de la situación económica y social a nivel territorial y los objetivos estratégicos de los documentos programáticos adoptados a escala nacional. El Gobierno indica que el Programa Nacional de Empleo se dirige a grupos específicos que tienen dificultades para acceder al mercado de trabajo, como los miembros de la comunidad romaní, las personas con discapacidad, los jóvenes amparados por el sistema de protección de la infancia, los extranjeros, los refugiados y los beneficiarios de otras formas de protección internacional, las personas que han cumplido penas privativas de libertad y las víctimas de trata. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información actualizada sobre la manera en que se consulta efectivamente a los interlocutores sociales y estos participan en la elaboración del Programa Nacional de Empleo año tras año. Asimismo, solicita al Gobierno que transmita información sobre las medidas adoptadas o previstas para asegurar que estas consultas incluyan a representantes de otros segmentos de la población activa económicamente, como los representantes de la comunidad romaní, las personas con discapacidad, las mujeres y los jóvenes, así como de las personas que trabajan en la economía informal.**

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.

Ucrania

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 1968)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos Libres de Ucrania (KVPU), así como de las observaciones de la Federación de Sindicatos de Ucrania (FPU), recibidas el 6 de octubre de 2022, sobre la aplicación del convenio.

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 y 2 del Convenio. Aplicación de una política activa del empleo. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la manera en que las medidas adoptadas en el marco del plan de acción del Gobierno se habían traducido en la creación de oportunidades de empleo productivo y duradero, así como acerca del impacto de las medidas adoptadas para aumentar la participación de grupos específicos en el mercado de trabajo, en particular las mujeres, los jóvenes, los trabajadores de más edad y las personas con discapacidad. El Gobierno informa de que en 2017 la tasa de empleo era del 56,1 por ciento, mientras que la tasa de desempleo era del 9,5 por ciento. Indica que, habida cuenta de estas cifras, la situación del empleo en Ucrania sigue siendo complicada, aunque existen signos de una estabilización gradual. Asimismo, señala que en 2017 el desempleo se redujo en diez provincias, y que el número de personas que trabajaban por cuenta propia aumentó en un 0,3 por ciento y el número de personas que trabajaban en la economía informal se redujo en 290 100. La Comisión toma nota de que, a fin de ayudar a los solicitantes de empleo a encontrar trabajos con más rapidez y de satisfacer las necesidades de contratación de los empleadores, el Servicio Estatal del Empleo (SES) introdujo nuevos métodos para trabajar con los clientes que han conducido a obtener mejores resultados en sus principales ámbitos de trabajo, incluida una mejora en la utilización de las tecnologías de la información. La Comisión toma nota de que, a través de su directiva núm. 275-r de 3 de abril de 2017, el Consejo de Ministros aprobó un plan a medio plazo de medidas prioritarias hasta 2020, entre cuyos objetivos figura un sistema a fin de lograr una fuerza de trabajo altamente calificada. El SES está siendo objeto de reformas a fin de transformarlo en un organismo orientado hacia los clientes que proporcione una amplia gama de servicios, incluidas formaciones que respondan a las necesidades de la economía, y nuevos tipos de formación profesional para los desempleados que están registrados. El Gobierno señala que a través de la directiva del Consejo de Ministros núm. 418-r de 27 de mayo de 2017 las actividades del SES se reorientaron hacia la promoción del empleo, y especifica que la prioridad ya no es pagar prestaciones de desempleo sino conseguir que las personas desempleadas vuelvan a formar parte de la fuerza de trabajo lo más rápidamente posible. Además, el Gobierno informa de que, en 2017, el SES ayudó a 783 000 personas a conseguir empleos, incluidos: 350 000 mujeres; 297 000 jóvenes menores de 35 años; 13 000 personas con discapacidad, y 92 000 de más edad (a los que les quedan diez o menos años para jubilarse). Asimismo, el Gobierno añade que el 45 por ciento de los que encontraron empleo en 2017 lo hicieron antes de haber sido registrados oficialmente como desempleados. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información detallada y actualizada, incluidos datos estadísticos desglosados por sexo, edad y región, en relación con la situación del empleo en el país. Asimismo, solicita al Gobierno que transmita información actualizada sobre las actividades del SES, incluso en lo que respecta a la manera en la que sus actividades en materia de colocación han conducido a generar oportunidades de empleo duradero. Además, pide al Gobierno que proporcione información sobre la forma en que consiguieron un empleo las personas que aún no figuraban en el registro de desempleados del SES, a saber si lo hicieron a través del SES o a través de otras vías. La Comisión solicita de nuevo al Gobierno que proporcione copias de los textos legislativos que se han adoptado o que está previsto que se adopten pertinentes para las medidas activas del mercado de trabajo, e incluso en relación con la naturaleza y la amplitud de las reformas del SES. También pide al Gobierno que proporcione información sobre el impacto de las medidas adoptadas o previstas para incrementar la participación de grupos específicos, en particular las mujeres, los trabajadores de más edad, los jóvenes, las personas con discapacidad y los desempleados de larga data.**

Coordinación de los programas educativos y de formación con la política del empleo. La Comisión observa que el plan de medidas prioritarias del Gobierno hace hincapié en la modernización de la formación y la orientación profesionales a fin de incrementar las calificaciones de la fuerza de trabajo y cubrir las necesidades de los empleadores, así como para anticipar las necesidades futuras del mercado de trabajo. A este respecto, el Gobierno informa de que en 2017 se empezaron a desarrollar criterios laborales para mejorar las

calificaciones y las normas educativas, ajustar las formaciones a las necesidades de los empleadores y validar la educación informal. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con las medidas adoptadas para mejorar el sistema de orientación profesional, readaptación profesional y desarrollo de las calificaciones para las personas desempleadas a fin de incrementar su empleabilidad. Además, en septiembre de 2017 se modificó el marco conceptual del sistema estatal de orientación profesional a fin de mejorar la formación de los jóvenes. La Comisión también toma nota de las enmiendas a la Ley de Empleo y las disposiciones en materia de distribución de vales para apoyar la empleabilidad, que han ampliado las categorías de personas que tienen derecho a recibir vales de formación. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las iniciativas adoptadas en colaboración con los interlocutores sociales para facilitar la adquisición de competencias laborales e incrementar la empleabilidad, así como información sobre hasta qué punto estas iniciativas ayudan a las personas desempleadas a entrar y permanecer en el mercado de trabajo. Asimismo, la Comisión solicita al Gobierno que transmita información sobre la manera en que llevan a cabo regularmente exámenes de las necesidades del mercado de trabajo, así como sobre las medidas adoptadas para ajustar mejor las necesidades anticipadas del mercado de trabajo con la educación y el desarrollo de las calificaciones a fin de evitar la inadecuación de las calificaciones. También pide de nuevo al Gobierno que transmita una copia de la ley sobre la «enseñanza profesional» una vez que se haya adoptado.**

Empleo juvenil. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información acerca del impacto y la sostenibilidad de las medidas adoptadas para enfrentar el desempleo juvenil y promover una inserción a largo plazo de los jóvenes en el mercado laboral. También solicitó al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas o previstas para que los anuncios de vacantes no puedan incluir limitaciones discriminatorias, incluidas las relacionadas con la edad. En lo que respecta a la situación del empleo de los jóvenes, el Gobierno informa de que en 2017, 431 000 jóvenes estaban registrados como desempleados — 87 000 menos que en 2016. Añade que, en 2018 este número se redujo hasta 122 000. Asimismo, el Gobierno indica que en 2017 el SES colocó a 297 000 jóvenes y que la mitad de estos consiguieron un empleo antes de figurar oficialmente en el registro de desempleados. Además, se proporcionaron servicios de orientación profesional a 410 000 jóvenes desempleados, así como a más de un millón de estudiantes de diversos centros de enseñanza. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que para adecuar lo máximo posible las calificaciones de los solicitantes de empleo a las necesidades de los empleadores, y a solicitud de los empleadores, el SES organizó cursos de formación profesional para 53 000 personas menores de 35 años. De este modo, 297 000 jóvenes recibieron ayuda del SES para encontrar un empleo y 61 000 jóvenes empezaron a trabajar en la comunidad o en trabajos temporales. Sin embargo, la Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona información alguna acerca de las medidas que se hayan podido adoptar o prever en relación con las limitaciones discriminatorias que figuran en los anuncios de vacantes. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información detallada, incluidos datos estadísticos desglosados por sexo y edad, en relación con la situación laboral de los jóvenes en Ucrania. La Comisión solicita de nuevo al Gobierno que proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas para prevenir y prohibir el uso de limitaciones discriminatorias, incluso en relación con la edad, en los anuncios de vacantes, así como sobre la manera en la que se aplican estas medidas.**

Asistencia técnica de la OIT. La Comisión toma nota de la asistencia técnica que ha proporcionado la Oficina con miras a la elaboración de legislación sobre la promoción del empleo así como para introducir nuevas definiciones de solicitante de empleo y desempleado en la Ley del Trabajo de Ucrania. **La Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre los progresos realizados a este respecto, y que comuniquen copia de la legislación 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.

Uganda

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 1967)

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 y 2 del Convenio. Coordinación de la política del empleo con la reducción de la pobreza. La Comisión había solicitado información sobre el segundo Plan Nacional de Desarrollo 2015/2016-2019/2020

(NDPII), incluida información sobre los resultados de los programas a fin de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, elevar el nivel de vida, responder a las necesidades de la fuerza de trabajo y abordar tanto el desempleo como el subempleo. La memoria del Gobierno no contiene información sobre el NDPII, y en lugar de ello se refiere a desafíos continuos como la disparidad salarial entre hombres y mujeres, el hecho de que los salarios sean más bajos en las zonas rurales que en las zonas urbanas, y a la comparativamente baja productividad de los trabajadores. La Comisión toma nota con **interés** de la adopción del tercer Plan Nacional de Desarrollo 2020/2021-2024/2025 (NDPIII), cuyo principal objetivo es «Aumentar los ingresos y mejorar la calidad de vida de los ugandeses». Según el NDPIII, la proporción de la fuerza de trabajo que realiza trabajos remunerados aumentó entre 2011/2012-2016/2017, y la matriculación en la educación y la formación comercial, técnica y profesional en general aumentó significativamente. Sin embargo, en el NDPIII también se indica que la utilización insuficiente de la fuerza de trabajo sigue representando un problema, ya que un gran número de ugandeses están subempleados. La Comisión toma nota de que, según la base de datos ILOSTAT, en 2017, la tasa general de desempleo en Uganda era del 9,8 por ciento (8,4 por ciento de los hombres y 11,7 por ciento de las mujeres, respectivamente). El mismo año, la tasa de participación en la fuerza de trabajo era del 49,1 por ciento, con una tasa superior de hombres que de mujeres (56,9 y 41,8 por ciento, respectivamente). La base de datos ILOSTAT también indica que, en 2017, la tasa compuesta de utilización insuficiente de la fuerza de trabajo era del 30,9 por ciento. En este contexto, la Comisión toma nota de que los cinco objetivos estratégicos del NDPIII incluyen reforzar la capacidad del sector privado de impulsar el crecimiento y crear empleo, y mejorar la productividad y el bienestar social de la población. **Tomando nota de los continuos desafíos que el Gobierno indica en su memoria, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada y actualizada sobre las medidas activas del mercado de trabajo adoptadas y los resultados alcanzados en la aplicación del NDPIII, en términos de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, elevar los niveles de vida, responder a las necesidades de la fuerza de trabajo y abordar el desempleo y el subempleo. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione estadísticas actualizadas sobre las tendencias actuales en materia de empleo, desempleo y subempleo, desglosadas por sexo, edad, religión, sector económico y región.**

Impacto de la COVID-19. La Comisión observa que, según un informe de 2020 del Banco Mundial, en el ejercicio fiscal de 2020 se registró un crecimiento real del PIB del 2,9 por ciento en Uganda, menos de la mitad del 6,8 por ciento registrado en el ejercicio fiscal de 2019, debido principalmente al impacto de la crisis de la COVID-19. El Banco Mundial también indica que el empleo se recuperó tras la flexibilización de las restricciones a la movilidad, con un aumento de la proporción del empleo en la agricultura, pero que no había vuelto a los niveles anteriores en las zonas urbanas. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione más información sobre la naturaleza y el impacto de las medidas de respuesta y recuperación adoptadas en el contexto de la pandemia de COVID-19 con miras a promover el empleo sostenible inclusivo y el trabajo decente. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre los desafíos encontrados y las lecciones aprendidas en este contexto.**

Promoción del empleo de los jóvenes. La Comisión solicitó anteriormente información sobre las medidas adoptadas o previstas para reducir las tasas de desempleo de los jóvenes, así como la proporción de jóvenes en el empleo informal. A este respecto, la Comisión toma nota de que, según el NDPIII, en junio de 2020, la tasa de desempleo de los jóvenes era del 13,3 por ciento, y se pretende reducir esta tasa al 9,7 por ciento al final de quinquenio. En el NDPIII también se señala que en Uganda una parte muy importante de la población es joven (78 por ciento); sin embargo, las enseñanzas que imparten las instituciones de formación no se adecúan a las calificaciones que requiere el mercado de trabajo. La Comisión toma nota de la elevada proporción de jóvenes que tienen empleos informales. En el NDPIII se indica que la mayor parte del empleo no agrícola es en el sector informal (91 por ciento), y que los jóvenes ocupan el 94,7 por ciento de esos empleos. El NDPIII prevé diversos proyectos nuevos relacionados con el empleo de los jóvenes para el periodo 2020/2021-2024/2025, incluido el programa relativo a los medios de subsistencia de los jóvenes, fase 2, y el proyecto de fomento de las micro, pequeñas y medianas empresas para el empleo juvenil. La Comisión toma nota de la adopción de la política nacional en materia de educación y formación técnica y profesional (EFTP) en 2019, que tiene por objetivo reformar el sistema de EFTP. La política en materia de EFTP establece una serie de objetivos, incluido el objetivo de mejorar la calidad del sistema de EFTP y reforzar la función de las comunidades de empleadores y de empresas en la EFTP. La Comisión toma nota de que, a fin de promover la pertinencia económica de la EFTP, en la política en materia de EFTP se pide que se establezca el sistema de gestión de la información sobre la EFTP y que se vincule con el sistema de información sobre el mercado de trabajo, y se promuevan las oportunidades de aprendizaje permanente en la EFTP. **La Comisión alienta al Gobierno a**

proseguir sus esfuerzos para abordar las cuestiones relacionadas con el empleo de los jóvenes identificadas en el NDPIII, incluidos la inadecuación de las competencias y las medidas para anticipar las futuras necesidades del mercado de trabajo en la prestación de la EFTP. Pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre la naturaleza de los programas y proyectos aplicados para promover el empleo de los jóvenes, incluso en el ámbito de la EFTP y en el contexto del NDPIII, y su impacto en el acceso de los jóvenes al empleo sostenible y al trabajo decente. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione estadísticas actualizadas sobre las tasas de empleo y desempleo de los jóvenes, desglosadas por sexo, edad, zonas urbanas y rurales y nivel de educación, cuando estén disponibles.

Promoción del empleo de las mujeres. En sus comentarios anteriores, la Comisión solicitó información sobre las medidas para combatir la persistente segregación ocupacional por razón de sexo y para aumentar la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo formal. La Comisión toma nota del Programa de Empoderamiento de las Mujeres de Uganda apoyó a 43 977 mujeres beneficiarias a través de 3 448 proyectos en el ejercicio fiscal 2017/2018. No obstante, la Comisión observa que la información que figura en el NDPIII también indica que muchas mujeres no tienen acceso a tierras de cultivo y sugiere que las desigualdades de género persisten en el país, incluso en el empleo y la educación. El Gobierno también proporciona estadísticas de 2016 que indican que existen disparidades en la proporción de mujeres y hombres en el empleo, ya que los hombres representan la mayor parte del empleo remunerado, mientras que las mujeres constituyen la mayor parte de la población que trabaja por cuenta propia. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales de 12 de mayo de 2016, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad expresó preocupación por las formas múltiples de discriminación a las que se enfrentan las mujeres con discapacidad, y por la inexistencia de medidas orientadas al desarrollo, el adelanto y la potenciación de las mujeres y niñas con discapacidad, así como por las pocas oportunidades de empleo para las personas con discapacidad (CRPD/C/UGA/CO/1, párrafos 10 y 52). **En lo que respecta a la discriminación de las mujeres, incluso en relación con el acceso a los recursos, la Comisión remite al Gobierno a sus comentarios adoptados en 2020 en virtud del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Además, la Comisión pide al Gobierno que continúe adoptando las medidas necesarias, en particular en el contexto del PNDIII, para promover el acceso de las mujeres a un empleo pleno, productivo y libremente elegido. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre los resultados alcanzados a través de dichas medidas, incluyendo estadísticas sobre la tasa de participación de las mujeres, incluidas las mujeres con discapacidad, en el mercado de trabajo informal y formal.**

Economía informal. La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere a la exclusión de la protección social y a otros desafíos críticos que se plantean en el sector informal, incluidas las lagunas en materia de diálogo social, las infracciones generalizadas de los derechos laborales y el déficit de trabajo decente. No obstante, el Gobierno afirma que existe el compromiso y la voluntad política de superar estos retos. En este sentido, la Comisión observa que el PNDIII incluye un Programa de Desarrollo del Sector Privado que tiene como uno de sus resultados clave esperados la reducción del sector informal al 45 por ciento en 2024/2025. Según el NDPIII, el sector privado de Uganda está dominado por cerca de 1,1 millones de microempresas y pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), que emplean en total a unos 2,5 millones de personas. Además, la mayor parte de las empresas de nueva creación del país no duran más de dos años, entre otras cosas por la insuficiente capacidad empresarial y la escasa cualificación de la mano de obra. La Comisión señala que, según los datos de 2020 del Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo del Capital, es probable que la crisis de COVID-19 también tenga un impacto en los trabajadores informales, ya que se estima que 4,4 millones de trabajadores del sector informal perderán sus ingresos o los verán caer por debajo del umbral de la pobreza. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione más información sobre el impacto de la COVID-19 en el empleo en la economía informal de Uganda, las medidas activas del mercado de trabajo adoptadas para hacer frente a los desafíos identificados, y las medidas adoptadas para ampliar el acceso a la justicia, los derechos de propiedad, los derechos laborales y los derechos empresariales a los trabajadores y las empresas de la economía informal. También pide al Gobierno que proporcione información sobre la naturaleza y el impacto de los programas de empleo desarrollados y aplicados en el contexto del NDPIII, incluido el Programa de Desarrollo del Sector Privado.**

Artículo 3. Participación de los interlocutores sociales. La Comisión observa que según la sección 1.4 del NDPIII (enfoque y proceso de formulación) su dirección estratégica se basó en un amplio proceso de consulta, fundamentado en el trabajo analítico de fondo sobre los esfuerzos y estrategias de industrialización anteriores, las tendencias en las áreas de crecimiento clave (agricultura, TIC, minerales, petróleo y gas), los resultados de

las exportaciones e importaciones y los documentos de prioridades sectoriales, entre otros. En el PNDIII también se indica que en el proceso de formulación se consultó a las partes interesadas a nivel sectorial, regional, de distrito y comunitario, y que otras partes interesadas, incluidos los propietarios de industrias y empresas, la sociedad civil, las organizaciones religiosas y las organizaciones no gubernamentales, también participaron en el proceso. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione más información sobre las consultas celebradas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para la formulación, la aplicación y el seguimiento del NDPIII.**

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 política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 1982)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV) y la Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente (CTASI), así como las observaciones de la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS), transmitidas por el Gobierno junto con su memoria.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Aplicación de la política de empleo en el marco de una política económica y social coordinada. Medidas para responder a la crisis económica. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con las medidas adoptadas con miras a promover y garantizar la protección y la generación de empleo en el país. El Gobierno se refiere a la continuación de la adopción de diversos decretos por los que se establece la inamovilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado durante un periodo de dos años, con miras a proteger y conservar los empleos en el país. El Gobierno indica una vez más que durante dicho periodo no se podrán realizar despidos sin causa justificada y estos solo podrán realizarse de conformidad con los procedimientos establecidos en la legislación laboral. El Gobierno informa que la inamovilidad laboral fue extendida hasta 2022. La Comisión toma nota asimismo de que, en sus observaciones, la CTASI, la CTV y la FAPUV sostienen que los decretos de inamovilidad no generan empleos, ya que no siempre son eficaces debido al reducido número de trabajadores en el sector formal. Por su parte, FEDECAMARAS sostiene que la política desarrollada en materia de inamovilidad laboral tiene consecuencias negativas en la productividad, lo que ha generado una pérdida de interés por parte de los empleadores en la contratación de trabajadores. FEDECAMARAS añade que, con miras a alcanzar resultados más eficientes en términos de empleo y productividad, dicha política debería reorientarse para ofrecer una mayor protección únicamente a aquellos trabajadores que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad.

La Comisión toma nota, por otro lado, de que el Gobierno indica que se han adoptado una serie de medidas con miras a implementar una política de protección del salario continúa y ajustada a la realidad económica del país. En particular, el Gobierno indica que, en virtud del último aumento salarial, el salario mínimo (SM) se estableció a 15 de marzo de 2022 en 130 bolívares mensuales y se fijó el monto mínimo mensual que los trabajadores deben percibir en concepto de «cestaticket socialista» a 45 bolívares. El Gobierno indica que la suma del SM y del «cestaticket socialista» constituye el ingreso mínimo legal que deben percibir los trabajadores, el cual se ha venido incrementado progresivamente. El Gobierno se refiere también a la implementación de diversos programas sociales dirigidos a la protección de hogares en situación de vulnerabilidad, tales como el Programa Hogares de la Patria, a través del cual se otorga una bonificación mensual en atención al número de integrantes del grupo familiar. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, FEDECAMARAS señala que la política de salario mínimo nacional no se encuentra ajustada a la realidad económica del país, ya que la tasa de inflación reportada por el Banco Central de Venezuela (BCV) es muy superior a los ajustes nominales del SM. En este sentido,

FEDECAMARAS afirma que, si bien, desde 2013 a 2022, se han decretado 13 ajustes salariales, el SM se ha contraído un 45,3 por ciento. FEDECAMARAS señala que, tomando en consideración la elevada inflación y la devaluación de la moneda nacional, el SM equivale a tan solo 16 dólares de los Estados Unidos mensuales y el beneficio de ticket de alimentación a 5,85 dólares mensuales.

Por último, el Gobierno informa de que durante el periodo cubierto por la memoria, se iniciaron discusiones en la Asamblea Nacional en relación con 10 leyes especiales en beneficio de categorías específicas de trabajadores que tienen como objetivo complementar lo dispuesto en la Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, tales como la Ley de los trabajadores y trabajadoras que realizan labores para el hogar, la Ley del trabajo de las personas con discapacidad y la Ley de los trabajadores y trabajadoras a domicilio. El Gobierno indica que se prevé que, en el marco de las consultas públicas celebradas por la Asamblea Nacional en relación con los señalados proyectos de ley, se prioricen las consultas con organizaciones de empleadores y trabajadores a través de un diálogo efectivo, abierto e inclusivo. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información detallada y actualizada sobre la naturaleza, el alcance y el impacto de las medidas concretas adoptadas para elaborar y adoptar una política activa de empleo destinada a promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido, en pleno cumplimiento del Convenio. La Comisión pide también al Gobierno que envíe información sobre la situación en la que se encuentra la adopción de las diez leyes especiales relativas a categorías específicas de trabajadores y que envíe una copia de las mismas una vez estas sean adoptadas.**

Tendencias del mercado laboral. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en el primer semestre de 2021, la tasa de población ocupada era del 91.1 por ciento. Además, el Gobierno indica que, de 2011 al primer semestre de 2021, la tasa de ocupación femenina aumentó en un 20,2 por ciento, alcanzando un total de 5 205 275 mujeres ocupadas. En cuanto a la tasa de ocupación masculina, esta aumentó también un 20,2 por ciento, alcanzando un total de 8 190 482. El Gobierno indica que, en el mismo periodo, el número de ocupados en el sector formal aumentó de 6 774 123 a 7 042 956, y el número de ocupados en el sector informal aumentó de 5 230 828 a 6 352 801. La Comisión toma nota de que, por su parte, la CTASI, la CTV y la FAPUV denuncian el crecimiento desproporcionado del sector informal, debido a la falta de oportunidades en el sector formal. A este respecto, señalan que, según datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI), entre 2014 y 2021, el empleo formal se redujo 21.8 puntos porcentuales. Indican que tan solo el 40 por ciento de los ocupados se encuentran en el sector formal. En lo que respecta a los niveles de desempleo, el Gobierno informa que, entre 2019 y 2021, la tasa de desempleo aumentó del 6,6 por ciento al 8,9 por ciento. El desempleo entre las personas de 65 años y más aumentó de 59 789 desocupados en 2019 a 147 679 desocupados en 2020. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, FEDECAMARAS destaca la necesidad de conciliar las cifras entre las distintas fuentes oficiales para determinar efectivamente cuál ha sido el impacto en el empleo de la contracción económica, del exilio de más de seis millones de ciudadanos venezolanos, y de la pandemia de COVID-19. FEDECAMARAS subraya que es necesaria también la revisión, actualización y discusión compartida de la información estadística de las distintas fuentes, tanto oficiales como privadas, que permitan servir de base para definir la política de empleo. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información detallada, incluyendo estadísticas actualizadas, desglosadas por sexo, edad y zonas rurales y urbanas, sobre la situación y las tendencias del mercado de trabajo, incluyendo sobre las tasas de empleo, desempleo y subempleo (visible e invisible) y de informalidad. Asimismo, pide al Gobierno que envíe información detallada y actualizada sobre el funcionamiento del sistema de información sobre el mercado de trabajo, incluida información sobre la forma en que los datos recopilados se utilizan para diseñar, aplicar y revisar las medidas de política de empleo adoptadas o previstas.**

Educación y formación. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, a través de los Centros de Encuentro para la Educación y el Trabajo, junto a la implementación de diversas Misiones y el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, se proporcionan medidas de profesionalización de los trabajadores, tales como certificación, acreditación y educación y formación profesional. La Comisión toma nota también de la información estadística proporcionada por el Gobierno en relación con

el número de trabajadores atendidos por los Centros de Encuentro para la Educación y el Trabajo, así como del número de certificaciones por inventiva, innovación y mejoramiento productivo otorgadas. No obstante, la Comisión toma nota de que la CTASI, la CTV y la FAPUV sostienen que los programas de formación proporcionados tienen poco alcance. En este sentido, señalan que, según datos de ENCOVI 2021, la proporción de trabajadores no cualificados aumentó del 9,7 por ciento al 36 por ciento en los últimos cinco años. Asimismo, la CTASI, la CTV y la FAPUV denuncian el deterioro del sistema educativo debido al cierre o paralización de instituciones educativas, el éxodo de profesores y estudiantes y la constante y creciente reducción en el número de estudiantes matriculados. La CTASI, la CTV y la FAPUV indican que, según datos de un estudio de la Universidad Católica Andrés Bello, entre 2018 y 2022, 1,2 millones de jóvenes abandonaron los estudios y el número de estudiantes matriculados en la educación básica se redujo en un 15,7 por ciento. Denuncian además que el 85 por ciento de los centros educativos no tienen acceso a internet, el 69 por ciento tiene carencias de servicios eléctricos y el 45 por ciento no dispone de agua. **La Comisión se remite a sus comentarios sobre la aplicación del Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), y pide al Gobierno que proporcione información detallada y actualizada sobre el alcance y el impacto, incluyendo información estadística desglosada por edad y sexo, de las medidas implementadas en el ámbito de la educación y la formación profesional y su relación con las posibles oportunidades de empleo. Además, pide al Gobierno que envíe información detallada sobre las medidas adoptadas con miras a asegurar la coordinación efectiva entre las políticas y programas de educación y formación profesional con las políticas y programas de empleo.**

Empleo juvenil. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en el primer semestre de 2021, la tasa de desocupación entre los jóvenes de entre 15 y 24 años era del 17,2 por ciento (20,6 por ciento entre las mujeres y 15,3 por ciento entre los hombres), que representa casi el doble de la tasa nacional (8,9 por ciento). El Gobierno añade que los jóvenes representan el 25,8 por ciento del total de población desocupada, el 12,6 por ciento de la población ocupada y el 33,1 por ciento de la población inactiva. La Comisión toma nota asimismo que el Gobierno informa de la continuación de la implementación de la Gran Misión Chamba Juvenil con el objetivo de proporcionar oportunidades a los jóvenes para que se incorporen al mercado de trabajo. El Gobierno indica que, en el marco de dicha Gran Misión, se atendieron 2 181 468 jóvenes, se han insertado más de 500 000 jóvenes en distintos espacios productivos y se ha proporcionado apoyo a más de 38 000 jóvenes vinculados a la plataforma Emprender Juntos. La Comisión toma nota, sin embargo, de que la CTASI, la CTV y la FAPUV sostienen que, en el marco de la señalada Gran Misión, el trabajo que se ofrece a los jóvenes es precario, de baja remuneración y sin estabilidad, y está sujeto a afiliación política. Por su parte, FEDECAMARAS señala que es necesario revisar el régimen y los beneficios laborales que se otorgan a los jóvenes con miras a estimular la ocupación en el empleo de los mismos y detener el éxodo de jóvenes a otros países. Al respecto, la CTASI, la CTV y la FAPUV señalan que, según datos de ENCOVI de 2021, el 86 por ciento de los migrantes son jóvenes en edad activa que emigran en búsqueda de empleo. Por último, la Comisión observa que el Gobierno continúa sin responder a su solicitud formulada por primera vez en 2016, de proporcionar una evaluación elaborada con la participación de los interlocutores sociales, de las medidas de política activa de empleo ejecutadas para reducir el desempleo juvenil y favorecer su inserción duradera en el mercado de trabajo. **Por consiguiente, la Comisión expresa su firme esperanza en que el Gobierno presentará en su próxima memoria una evaluación, elaborada con la participación de los interlocutores sociales, del impacto de las medidas de política activa de empleo ejecutadas para reducir el desempleo juvenil y favorecer su inserción duradera en el mercado de trabajo, particularmente para las categorías de jóvenes más desfavorecidas. La Comisión pide además al Gobierno que continúe enviando información estadística actualizada y detallada, desglosada por edad y sexo, sobre las tendencias del empleo juvenil.**

Desarrollo de pequeñas y medianas empresas (pymes). La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, conforme a lo dispuesto en el artículo 308 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el Estado es responsable de proteger y promover, entre otras entidades, las pequeñas y medianas industrias, las cooperativas, las microempresas y cualquier otra forma de asociación

comunitaria. El Gobierno indica que el órgano encargado de la protección y generación de las pymes es el Ministerio del Poder Popular para el Comercio Nacional. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere a la adopción, en el contexto de la pandemia de COVID-19, del Plan de atención a las pymes, que incluye la adopción de medidas para simplificar los trámites para la creación de empresas, establecer un tiempo máximo para la formalización de las pymes, y proporcionar asesoría a las mismas. Además, se introdujeron determinadas exenciones fiscales a dichas empresas (tales como la exoneración del pago de tasas correspondientes al registro de marcas, patentes y derechos de autor) y se establecieron lapsos al pago de determinados impuestos. El Gobierno indica que, en el marco del Plan, se formalizaron 19 173 emprendimientos, de los cuales 15 493 están destinados a la comercialización y 3 680 a la producción. El Gobierno informa que hay un total de 27 818 pymes autorizadas a operar en el país. Por último, el Gobierno se refiere a la implementación de programas destinados a promocionar las pymes en la industria del calzado (en el marco del Plan Z) y en la fabricación de útiles y uniformes escolares (Plan Escolar). **La Comisión pide al Gobierno que envíe información detallada y actualizada sobre el impacto de las medidas adoptadas para favorecer la creación y productividad de las pequeñas y medianas empresas en la generación de empleos.**

Artículo 3. Participación de los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere a la celebración de encuentros con diversos sectores del país, tales como los sectores productivos, sociales laborales y políticos en los que se han abordado temáticas vinculadas al mundo de trabajo. En este sentido, el Gobierno indica que, el 5 y 7 de abril de 2022, celebró una reunión con miembros de diversas organizaciones de la sociedad civil organizada, en la que se discutió acerca de las medidas a adoptar para implementar la agenda de demandas ciudadanas formulada a través del diálogo social. Asimismo, el Gobierno informa de la celebración de la sesión inaugural del Foro de Diálogo Social, que tuvo lugar de manera virtual el 7 de marzo de 2022 y una sesión presencial que se llevó a cabo entre el 25 al 28 abril de 2022. El Gobierno indica que, en el marco del Foro de Diálogo Social, se reunió con organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores, y que contó con la asistencia técnica de la OIT. El Gobierno informa que, con posterioridad a la celebración de dicho foro, ha continuado manteniendo encuentros con los interlocutores sociales en los que se han abordados diferentes temas del ámbito sociolaboral. El Gobierno indica también que, el 4 de julio de 2022, se reunió con diversas cámaras nacionales industriales, tales como la Federación de Cámaras y Asociaciones de Artesanos, Micros, Pequeñas y Medianas Industrias y Empresas de Venezuela (FEDEINDUSTRIA) y la Confederación Venezolana de Industriales (CONINDUSTRIA), con miras a intercambiar ideas en relación con el fortalecimiento de la producción nacional y la generación de empleos dignos. Además, el 20 de julio de 2022, se celebró un encuentro con, entre otros actores, representantes del sector sindical y empresarial, en el que se llevó a cabo la firma de la Ley Orgánica de Zonas Económicas Especiales (ZEEs) y la creación de las cinco primeras ZEEs. La Comisión observa, no obstante, que la CTASI, la CTV y la FAPUV subrayan que el Gobierno únicamente se refiere de manera general a la celebración de dichas reuniones y no proporciona información sobre el contenido o el resultado de las mismas. Destacan que para que el diálogo sea efectivo el Estado debe incluir en las consultas a las organizaciones sociales autónomas. La Comisión toma nota igualmente de que FEDECAMARAS destaca la necesidad de celebrar consultas tripartitas con el objetivo de diseñar una política de empleo coordinada entre todos los actores sociales que permita fomentar y garantizar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, de conformidad con lo exigido en el Convenio. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que adopte medidas inmediatas para garantizar la celebración de consultas efectivas con los interlocutores sociales en relación con las políticas de empleo, así como su participación, tal como lo exige este artículo del Convenio. Además, la Comisión se remite a sus comentarios sobre la aplicación del Convenio sobre las consultas tripartitas (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que transmita información, incluyendo ejemplos concretos, sobre la manera en que se han consultado y tenido en cuenta los puntos de vista de las organizaciones de empleadores y de trabajadores**

para desarrollar y aplicar las políticas y los programas de empleo, así como sobre la naturaleza, el alcance y el resultado de dichas consultas.

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 2** (Colombia, Egipto, Estonia); el **Convenio núm. 88** (Canadá, Chequia, China: Región Administrativa Especial de Macao, Chipre, Colombia, Costa Rica, Cuba, Dinamarca, Djibouti, Egipto, Francia, Francia: Polinesia Francesa, Líbano, Nicaragua, Países Bajos: Sint Maarten, República Democrática del Congo, República Dominicana); el **Convenio núm. 96** (Costa Rica, Côte d'Ivoire, Egipto, México); el **Convenio núm. 122** (Albania, Antigua y Barbuda, Argelia, Austria, Azerbaiyán, Barbados, Belarús, Bélgica, Bulgaria, Burkina Faso, Camboya, Camerún, Canadá, Chad, Chequia, Chile, China: Región Administrativa Especial de Hong Kong, China: Región Administrativa Especial de Macao, Costa Rica, Cuba, Dinamarca, Dinamarca: Groenlandia, Ecuador, Eslovenia, Fiji, Finlandia, Francia, Francia: Nueva Caledonia, Francia: Polinesia Francesa, Hungría, Iraq, Kazakstán, Kirguistán, Líbano, Níger, Países Bajos: Aruba, Países Bajos: Curazao, Países Bajos: Sint Maarten, Papua Nueva Guinea, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Guernsey, República Centroafricana, Rumania, San Vicente y las Granadinas, Sri Lanka, Tayikistán, Togo, Yemen); el **Convenio núm. 159** (Chequia, Chile, China, Chipre, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Cuba, Egipto, Fiji, Francia, Kirguistán, Líbano, República Dominicana, San Marino, Tayikistán, Tailandia, Ucrania, Uganda, Yemen); el **Convenio núm. 181** (Chequia, Finlandia, Francia, Níger, Rwanda, Zambia).

Orientación y formación profesionales

República Bolivariana de Venezuela

Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140) (ratificación: 1983)

Comentario anterior

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 1.º de septiembre de 2022. **La Comisión pide al Gobierno que envíe sus comentarios al respecto.**

Artículos 2 a 6 del Convenio. Formulación y aplicación de una política a fin de promover la concesión de licencias pagadas de estudios. Participación de los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere a los artículos 298 y 299 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), que establecen que el Estado es responsable de generar las condiciones y crear las oportunidades para la formación social, técnica, científica y humanista de los trabajadores, así como de estimular el desarrollo de sus capacidades productivas para asegurar su incorporación al proceso social de trabajo. En este sentido, el Gobierno reitera que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 316 de la LOTTT, «los patronos y las patronas podrán otorgar permisos a los trabajadores y trabajadoras que cursen estudios». Asimismo, el Gobierno retira que los patronos están obligados a contratar aprendices si así lo exige la regulación de los programas de formación técnica (artículo 304 de la LOTTT) y pueden ser requeridos a dotar del espacio y el personal necesarios para el desarrollo de planes de formación dirigidos a sus trabajadores, en apoyo a las misiones desarrolladas por el Ejecutivo Nacional (artículo 311 de la LOTTT). La Comisión toma nota igualmente de que el Gobierno indica una vez más que las licencias pagadas de estudio son garantizadas en la medida en que se fomenta la celebración de contratos colectivos, los cuales en ocasiones incluyen el derecho a dichas licencias. El Gobierno indica también una vez más que el trabajador y el patrón deciden la forma en la que se utilizará la licencia de estudio de manera que afecte en la menor medida posible al tiempo de trabajo. El Gobierno añade que, para ello, se podrá acordar cambiar el horario y establecer la forma en la que el trabajador deberá reponer las horas necesarias para cumplir con los objetivos de trabajo. A este respecto, la Comisión destaca que la obligación de reponer las horas de trabajo no es compatible con el Convenio y recuerda una vez más «la exigencia esencial de que las actividades de educación o de formación tengan lugar durante las horas de trabajo. La imputación del tiempo consagrado a dichas actividades al tiempo de trabajo es necesaria para que pueda hablarse realmente de licencia de estudios...» (véase [Estudio General de 1991, Desarrollo de los recursos humanos](#), párrafo 349). En relación con la implementación de políticas para promover la concesión de licencias pagadas de estudios, el Gobierno indica de manera general que se han adoptado medidas con miras a incentivar la formación continua y permanente de los trabajadores, a través de centros formativos y la implementación de programas de formación sindical por parte de federaciones nacionales de trabajadores y trabajadoras. A este respecto, el Gobierno se refiere a la celebración de convenios entre centros de educación superior y organizaciones no gubernamentales con interés en los derechos de los trabajadores y en el sindicalismo internacional con fines de promover las organizaciones sindicales. La Comisión observa, sin embargo, que el Gobierno una vez más no indica si dichas actividades se realizan en el marco de licencias pagadas de estudio. La Comisión toma nota también de que el Gobierno informa de que, entre 2017 y 2022, se han suscrito 28 convenios colectivos en los sectores público y privado, en el marco de los cuales 167 256 mujeres y 90 039 hombres se han beneficiado contractualmente de licencias de estudio pagadas. No obstante, el Gobierno una vez más no proporciona información sobre las condiciones que deben reunir los trabajadores para beneficiarse de la licencia pagada de estudios ni sobre la duración de las licencias, y el nivel de las prestaciones económicas pagadas. Por último, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CBST-CCP señala que, a través de sus principales federaciones, ha logrado impulsar la formación y capacitación de los trabajadores, así como las licencias que son

concedidas a los mismos por el patrono para realizar estudios. A título ejemplificativo, la CBST-CCP se refiere a dos convenios colectivos en los sectores educativo y petrolero, que incluyen cláusulas relativas a la licencia pagada de estudios y a la promoción de la formación de los trabajadores. **Por consiguiente, la Comisión urge al Gobierno a que envíe información detallada y actualizada sobre la formulación e implementación, en colaboración con los interlocutores sociales, de políticas para promover la concesión de licencias pagadas de estudios con fines de formación profesional a cualquier nivel, así como con fines de educación general, social, cívica y sindical, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2 del Convenio, y que comunique los textos pertinentes. Asimismo, la Comisión urge al Gobierno a que proporcione información detallada y actualizada sobre las modalidades según las cuales se concede la licencia pagada de estudios, en particular en lo que respecta a: a) las condiciones que deben reunir los trabajadores para beneficiarse de tal licencia; b) la duración de la licencia, y c) el nivel de las prestaciones económicas pagadas. Además, pide al Gobierno que continúe proporcionando información estadística actualizada, desglosada por sexo, sobre los trabajadores que se han beneficiado en la práctica de una licencia pagada de estudios.**

Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) (ratificación: 1984)

Comentario anterior

Artículos 1 a 5 del Convenio. Aplicación de políticas y programas de orientación y formación profesionales. Colaboración con los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa del lanzamiento del Sistema Nacional de Formación y Autoformación de la Clase Obrera el 24 de febrero de 2021, con el objetivo de crear espacios para la formación académica de los trabajadores. Con miras a definir sus líneas de acción, se establecieron mesas de trabajo con misiones educativas y universidades y con el acompañamiento de, entre otros actores, representantes de organizaciones de trabajadores y de los centros de encuentro para la educación y el trabajo. Asimismo, se instalaron mesas técnicas por cada entidad federal para identificar las necesidades de formación profesional y académica de los trabajadores de las distintas entidades de trabajo abordadas. El Gobierno indica que la finalidad última de dichas mesas es desarrollar e implementar en la práctica los objetivos relativos a la formación establecidos en la agenda del Consejo Presidencial del Gobierno Popular de la Clase Obrera. Tales objetivos incluyen: la acreditación y certificación de los conocimientos prácticos adquiridos por los trabajadores, la sistematización de los proyectos de innovación realizados por los trabajadores en materia de avances tecnológicos, la acreditación de facilitadores que trabajen en las entidades de trabajo para que contribuyan a la formación de sus compañeros, la formulación de planes educativos formales y específicos a nivel nacional y local en áreas como la agricultura, la pesca y la minería. La Comisión toma nota también de que el Gobierno informa de que, a 17 diciembre de 2021, 1 418 personas se graduaron en formación impartida por misiones educativas (Robinson y Ribas), universidades y el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) en diversas ciudades. El Gobierno añade que 2 642 trabajadores fueron acreditados. Informa también de que, a mayo de 2022, se sistematizaron ocho innovaciones y certificaron 24 trabajadores en relación con procesos de innovación y/ o mejoramiento productivo en entidades de trabajo de cemento, cartón y alimentos. La Comisión toma nota igualmente de la información proporcionada por el Gobierno relativa al número de la población atendida en los diferentes programas de formación implementados por el INCES en 2022. En lo que respecta al acceso a la formación de las personas con discapacidad, el Gobierno informa de que, entre 2021 y 2022, 839 trabajadores con discapacidad participaron en procesos de formación y autoformación. Por último, la Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere de manera general a la implementación de diversos programas de formación y autoformación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y las trabajadoras a través del INCES.

La Comisión toma nota, no obstante, de que la información proporcionada por el Gobierno no permite evaluar el impacto de las medidas adoptadas en materia de formación y orientación profesional en grupos de trabajadoras y trabajadores en situación de vulnerabilidad, tales como mujeres, jóvenes,

personas indígenas o tribales y personas en zonas rurales o comunidades remotas. A este respecto, la Comisión recuerda que el *artículo 1, párrafo 5*, del Convenio dispone que las «políticas y (...) programas [de orientación y formación profesionales] deberán 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». En esta línea, el *párrafo 5*, apartados *g*) y *h*), de la *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)* se refiere a la necesidad de adoptar medidas con miras a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de educación, formación y aprendizaje permanente; y fomentar el acceso a las mismas de los jóvenes, las personas poco cualificadas, las personas con discapacidad, los migrantes, los trabajadores de edad, las poblaciones indígenas, los grupos étnicos minoritarios y las personas socialmente excluidas, así como de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, de la economía informal, del sector rural y los trabajadores independientes. Por último, la Comisión toma nota de que el Gobierno tampoco indica de qué manera se garantiza que los trabajadores tienen libertad para escoger los programas de orientación y formación profesionales a los que asisten. ***Por consiguiente, la Comisión urge al Gobierno a que envíe información detallada y actualizada sobre la naturaleza y el impacto de las medidas adoptadas para garantizar el acceso a la formación y orientación profesionales de trabajadoras y trabajadores, particularmente de aquellos en situación de vulnerabilidad, tales como mujeres, jóvenes, adultos mayores, personas con discapacidad, personas indígenas o tribales, personas en zonas rurales o comunidades remotas. La Comisión urge también al Gobierno que indique de qué manera se garantiza que los trabajadores tienen libertad para escoger los programas de orientación y formación profesionales a los que asisten, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1, párrafo 5, del Convenio.***

Artículo 5. Cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Comisión recuerda que desde hace más de diez años viene solicitando al Gobierno que proporcione información sobre la manera en que se asegura la colaboración con los interlocutores sociales y representantes del sector privado en la elaboración y aplicación de las políticas y programas de formación y orientación profesionales para alcanzar los objetivos del Convenio. La Comisión observa, no obstante, que el Gobierno continúa sin proporcionar información al respecto. ***Por consiguiente, la Comisión urge al Gobierno a que envíe información específica y detallada sobre la manera en la que se ha consultado a los interlocutores sociales y representantes del sector privado en relación con la formulación, la aplicación y seguimiento de las políticas y programas de orientación y de formación profesional.***

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 140** (Afganistán, Belice, Chequia, Chile, Finlandia, Francia, Guinea, Guyana, Países Bajos: Aruba, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Jersey, San Marino, Ucrania); el **Convenio núm. 142** (Afganistán, Chipre, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Fiji, Francia, Francia: Nueva Caledonia, Hungría, Kirguistán, Líbano, República Centroafricana, Tayikistán, Ucrania).

Seguridad del empleo

Camerún

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) (ratificación: 1988)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC), recibidas el 20 de septiembre de 2021. **Se pide al Gobierno que comuniqué sus comentarios a este respecto.**

Artículo 2 del Convenio. Categorías de trabajadores excluidos de la aplicación del Convenio. La Comisión toma nota de las informaciones comunicadas por el Gobierno en respuesta a sus comentarios anteriores.

Artículos 4 y 11. Causa justificada de la terminación de la relación de trabajo. Preaviso. El Gobierno indica que las condiciones de empleo de los funcionarios se definen en el Decreto núm. 94/199 de 7 de octubre de 1994 sobre el Estatuto General de la Función Pública del Estado, que regula el despido por incapacidad física irreversible e incompatible con el puesto de trabajo ocupado, por desempeño profesional deficiente, a la vista de los resultados de su evaluación, y a raíz de textos especiales que prevén una reorganización de los servicios y que conllevan la supresión de puestos, sin posibilidad de reasignación del personal (Decreto núm. 94/199, artículo 119, apartados a) y b)). Además, el artículo 121 regula el procedimiento de despido tras una falta cometida por el funcionario. Sin embargo, la Comisión observa que el Decreto núm. 94/199 no contiene disposiciones relativas a la obligación del empleador público de notificar por escrito al funcionario el motivo del despido, ni tampoco contiene disposiciones que establezcan causas justificadas para la terminación de la relación de trabajo (*artículos 4 y 5 del Convenio*). En lo que respecta al sector privado, la Comisión toma nota de las observaciones de la UGTC, que informan de un aumento de los despidos abusivos en el sector de la madera, en el sector deportivo (especialmente en la Federación de Fútbol de Camerún (FECAFOOT)) y en el trabajo doméstico. El Gobierno indica que en el Camerún los trabajadores domésticos están regulados por el Decreto núm. 68/DF/253, de 10 de julio de 1968, modificado por el Decreto núm. 76/162, de 22 de abril de 1976. La Comisión toma nota de que el Decreto núm. 76/162 no contiene disposiciones relativas a la obligación del empleador de comunicar al trabajador doméstico el motivo de su despido. No obstante, la Comisión saluda la indicación del Gobierno de que ha iniciado el proceso de revisión del estatuto de los trabajadores domésticos y de que se está ultimando un proyecto de decreto de cara a una mayor integración de las disposiciones del Convenio. Con respecto a los trabajadores de la economía informal, la Comisión remite al Gobierno a sus comentarios en el marco del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122). En lo que respecta al preaviso de despido, el Gobierno afirma que el periodo de preaviso previsto en los artículos 34 y siguientes del Código del Trabajo, está claramente definido en cuanto a la duración y a las condiciones de elegibilidad, mediante las disposiciones de la Orden núm. 10/MTPS/DT, de 19 de abril de 1976. No obstante, la Comisión observa que la Orden de 1976 fue derogada por la Orden núm. 15/MTPS/DT, de 26 de mayo de 1993, que determina las condiciones y el plazo de preaviso, teniendo en cuenta la categoría y la antigüedad del trabajador en cuestión. Es en base a esta orden que los empleadores y los inspectores de trabajo hacen cumplir un preaviso de despido razonable. Además, la Comisión toma nota de que, en caso de infracciones, los inspectores de trabajo envían avisos formales a los empleadores afectados y, sobre la base del artículo 4 de la orden mencionada, el tribunal competente aplica las sanciones previstas en el artículo R 370, párrafo 12, del Código Penal. **A la luz de las observaciones de la UGTC, la Comisión reitera su solicitud al Gobierno de que proporcione información detallada y actualizada sobre la forma en que se garantiza que todos los trabajadores cubiertos por el Convenio reciban un preaviso razonable de terminación de la relación de trabajo, incluida una notificación por escrito de los motivos de las terminaciones, de conformidad con los artículos 4 y 11 del Convenio. Además, la Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre la revisión del estatuto de los trabajadores domésticos y que transmita una copia del decreto una vez que se haya adoptado.**

Artículos 7 y 8. Procedimientos previos a la terminación o en ocasión de esta. Procedimiento para el derecho a recurrir. El Gobierno indica que, en la práctica, el control de la aplicación del artículo 34 del Código del Trabajo es realizado de manera sistemática por los inspectores del trabajo durante las visitas de inspección e incluso en el seguimiento de los conflictos laborales que dan lugar a intentos de conciliación. El Gobierno informa que en 2020 los inspectores de trabajo realizaron casi 4 500 visitas a empresas. Añade que las hojas de visita proporcionan información suficiente sobre los casos de despido y su tratamiento. En cuanto al procedimiento de despido sujeto a la autorización del inspector de trabajo, el Gobierno indica que se trata exclusivamente de delegados del personal, cuya función está protegida por el artículo 130 del Código del Trabajo. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que las comprobaciones más recurrentes, tras las visitas de inspección y reinspección, se referían al incumplimiento por parte de los empleadores de la legislación y la reglamentación laborales, en particular el impago de los salarios o el pago irregular de los mismos, el incumplimiento de las cláusulas contractuales que vinculan a las partes y que regularmente se refieren al derecho a la reclasificación, a los ascensos y a otras prestaciones debidas en virtud del contrato de trabajo, al impago de las cotizaciones sociales y al incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo. La Comisión también toma nota de que, en lo que respecta a los conflictos laborales, los inspectores de trabajo levantaron 9 546 actas de conciliación en 2019, de las cuales menos del 25 por ciento redundaron en actas de no conciliación, lo que allana el camino para la remisión a los tribunales. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre el número y el tipo de violaciones detectadas por las autoridades de la inspección de trabajo. También se pide al Gobierno que facilite copias de las decisiones judiciales pertinentes que den efecto a los artículos 7 y 8 del Convenio.**

Artículo 12, párrafo 3. Definición de falta grave. Indemnización por fin de servicios y otras medidas de protección de los ingresos. El Gobierno afirma que, en la práctica y según los textos vigentes, la calificación de la falta es esencialmente obra del juez. El Gobierno añade que, en este sentido, el artículo 36, párrafo 2, del Código del Trabajo estipula que es el tribunal competente el que evalúa la gravedad de la falta en cualquier caso de despido, y que corresponde al empleador probar la legitimidad de la supuesta razón del despido (artículo 39, párrafo 3, del Código del Trabajo). La Comisión toma nota de los ejemplos de jurisprudencia aportados por el Gobierno a este respecto. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando ejemplos de jurisprudencia relativos a la aplicación del Convenio, así como información sobre el papel de los convenios colectivos en la concesión de la indemnización por fin de servicios y otras medidas de protección de los ingresos al trabajador afectado.**

Artículos 13 y 14. Consulta de los representantes de los trabajadores. Terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos. En lo que respecta a la consulta de los representantes, el Gobierno indica que el recurso a las medidas de despido por motivos económicos siempre implica en la práctica la participación de los inspectores de trabajo competentes para garantizar la aplicación de las disposiciones del artículo 40 del Código del Trabajo y las de la Orden núm. 21/MTPS/SG/CJ, de 26 de marzo de 1993, que establece los procedimientos de terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, cuyo artículo 3, párrafo 1, dispone especialmente que el empleador debe comunicar por escrito a los delegados de personal la lista de trabajadores que se propone despedir y que los delegados deben enviar sus respuestas al empresario en un plazo de ocho días. El Gobierno añade que, por lo general, se establece un marco de concertación tripartita entre el empleador y los delegados del personal, bajo la dirección del inspector de trabajo local, para acompañar el proceso de despido en cuestión, de acuerdo con las normas establecidas en este ámbito. En lo que respecta a los despidos, la UGTC reitera sus observaciones anteriores sobre el despido de 14 000 trabajadores, anunciado durante la pandemia de COVID-19 por la Agrupación Interpatronal de Camerún, sin consultar al sindicato, ni al Gobierno. El Gobierno afirma que los inspectores de trabajo han estado tramitando las solicitudes de despido por motivos económicos o por una situación de desempleo técnico o caso por caso en las empresas. Así, algunas solicitudes fueron claramente denegadas por motivos de infracción del procedimiento. A este respecto, la Comisión toma nota de que, en su Boletín

núm. 80, de noviembre de 2020, de noviembre de 2020, la Agrupación Interpatronal de Camerún informó del impacto negativo de la pandemia en las empresas camerunesas y en el empleo, en particular en lo que respecta a la colocación de unos 54 000 trabajadores en régimen de desempleo técnico y al despido de unas 14 000 personas. También toma nota de las observaciones de la UGTC de que el Gobierno aún no ha respondido a las cuestiones planteadas por estos despidos, en particular en lo que respecta a las medidas de apoyo a los trabajadores despedidos. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre las consultas celebradas con los delegados del personal y los inspectores de trabajo, en particular en el marco de la colocación en régimen de desempleo técnico y de la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos de los trabajadores durante la pandemia de COVID-19. También invita al Gobierno a incluir, en su próxima memoria, estadísticas sobre las actividades de la inspección de trabajo y de los tribunales en materia de despido, especialmente el número de solicitudes de terminación de la relación de trabajo examinadas por la inspección de trabajo en relación con los despidos colectivos. También se pide al Gobierno que proporcione información sobre el apoyo prestado a los trabajadores despedidos y sobre las medidas adoptadas para mitigar los efectos de la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos o análogos, como las previstas en los párrafos 25 y 26 de la Recomendación núm. 166.**

Aplicación del Convenio en la práctica. Pandemia de COVID-19. La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información actualizada y detallada sobre la manera en que se aplica el Convenio en la práctica, así como sobre las consultas celebradas con los interlocutores sociales sobre las cuestiones relativas a la aplicación del Convenio. La Comisión pide también al Gobierno que adjunte ejemplos de decisiones judiciales recientes vinculadas con las cuestiones relativas a la aplicación del Convenio.

Francia

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) (ratificación: 1989)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT), recibidas el 6 de septiembre de 2021, así como de la respuesta del Gobierno, recibida el 7 de octubre de 2021. Toma nota asimismo de las observaciones formuladas por la Confederación Francesa de Ejecutivos - Confederación General de Personal Directivo (CFE-CGC), comunicadas junto con la memoria del Gobierno. La Comisión toma nota de que las observaciones se refieren fundamentalmente a la aplicación del *artículo 10* del Convenio.

Seguimiento de las recomendaciones del Comité tripartito (reclamación presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT)

Artículo 4 del Convenio. Causa justificada de la terminación de la relación de trabajo basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. La Comisión toma nota de las indicaciones del Gobierno que explican que la Ley núm. 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y el aseguramiento de trayectorias profesionales especifica la definición del motivo económico del despido, a fin de aclarar las reglas aplicables, en particular en las pequeñas y medianas empresas. El Gobierno indica que la definición de despido por motivos económicos incluye los motivos derivados de la jurisprudencia del Tribunal de Casación, a saber, el cese de la actividad de la empresa y la reorganización de la empresa a fin de salvaguardar su competitividad. Además, se especifican las dificultades que pueden justificar un despido por motivos económicos, retomando elementos derivados de la jurisprudencia, es decir, una disminución de los pedidos o del volumen de negocios, pérdidas de explotación, una importante degradación de la tesorería o cualquier otro elemento cuya naturaleza pueda justificar estas dificultades. En su informe, aprobado por el Consejo de Administración en marzo de 2022, el Comité tripartito encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Francia del Convenio observó que, en el Convenio y en la Recomendación, no

se define la noción de necesidades de funcionamiento de la empresa, las cuales los órganos de control han ilustrado sobre la base de elementos concretos (párrafo 54 del informe). El Comité tripartito consideró que corresponde al juez nacional determinar si se ha respetado de manera efectiva esta noción de necesidades de funcionamiento de la empresa en virtud de lo dispuesto en el *artículo 4* del Convenio. **La Comisión insta al Gobierno a que comunique a título de ejemplo decisiones judiciales relativas a la aplicación efectiva del artículo 4 del Convenio, concretamente decisiones relativas a despidos basados en las necesidades de funcionamiento de la empresa. En particular, le pide que comunique los criterios adoptados por los jueces en estas decisiones.**

Artículos 8 y 9. Plazo razonable. Control judicial del motivo de despido. La Comisión toma nota de que, en virtud del artículo L. 2254-2 del Código del Trabajo, un «despido se basa en un motivo concreto que constituye una causa real y grave». Toma nota de que la mención de la obligación inicial de indicar, en la carta de despido, el motivo concreto en el que se basa el despido ha desaparecido (pero no la obligación propiamente dicha, ya que el artículo L. 2254-2 (V) remite al artículo L. 1232-6). En el párrafo 58 de su informe, el Comité tripartito considera que, más allá de la afirmación expresa, en el artículo L. 2254-2 del Código del Trabajo, del carácter real y grave del despido basado en la negativa del empleado a aceptar la modificación de su contrato de trabajo como consecuencia de la firma de un acuerdo de desempeño colectivo, el juez debe poder seguir procediendo a un verdadero control judicial. El Comité estima, en efecto, que el texto del artículo L. 2254-2 se limita a recordar la exigencia de que todo despido debe estar fundamentado en una causa real y grave. Corresponde al juez determinar, en el marco de los procedimientos judiciales relativos al despido basado en el artículo L. 2254-2, si existe o no una causa justificada en virtud del *artículo 4* del Convenio, es decir, si las razones del despido se basan en «las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio», en la inteligencia de que, durante las deliberaciones judiciales, la carga de la prueba no deberá recaer solamente sobre el empleado. Refiriéndose a la Orden 2017-1387, de 22 de septiembre de 2017, relativa a la previsibilidad y la protección de las relaciones de trabajo, el Gobierno indica que los plazos de recurso se han armonizado a un año en caso de impugnación de la ruptura del contrato de trabajo. La Comisión recuerda que todas las partes interesadas deberían tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sin perjuicio para el funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio, y esforzarse por atenuar las consecuencias adversas de toda terminación de la relación de trabajo por estos motivos para el trabajador o los trabajadores interesados (*párrafo 19, 1*) de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166). **La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre los resultados del control judicial de los despidos basados en el artículo L. 2254-2, y sobre el impacto del cambio de los plazos de recurso.**

Artículo 10. Pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CFDT se refiere al baremo o la escala que establece los límites máximos para indemnizar a los trabajadores que hayan sido objeto de despido sin causa real y grave, y pone de relieve la inadecuación de los límites máximos establecidos de esta manera con el principio de reparación adecuada, tal como figura en el *artículo 10* del Convenio. En efecto, la CFDT indica que la reparación del perjuicio tal como prevé este baremo no siempre permite reparar de manera adecuada el perjuicio sufrido por el trabajador como consecuencia de la terminación injustificada de la relación de trabajo, especialmente cuando el perjuicio es particularmente importante, y que la antigüedad del trabajador en la empresa no se tiene debidamente en cuenta. En sus observaciones, la CFE-CGC indica que considera que este baremo contraviene lo dispuesto en los *artículos 8 y 10* del Convenio. El Gobierno recuerda que el dispositivo del baremo previsto por la Orden 2017-1387 y ratificado por la Ley núm. 2018-217 se sometió al Consejo Constitucional, que declaró que el artículo L. 1235-3 del Código del Trabajo, que establece el baremo de la indemnización, está en conformidad con la Constitución. El Gobierno puntualiza que el dispositivo del baremo es un marco de referencia obligatorio de indemnización que el juez debe utilizar cuando declara un despido de un trabajador sin causa real y grave.

El dispositivo del baremo no permite en ningún caso al empleador despedir al trabajador sin motivo, ya que la cuantía delimitada por el baremo y propuesta por el juez es la reparación del perjuicio sufrido por el trabajador. En la actualidad, cuando el despido de un trabajador no se fundamenta en una causa real y grave, el juez puede ordenar la reintegración del trabajador si ninguna de las dos partes se opone a ello. Si el empleador o el trabajador manifiestan su rechazo a la reintegración del trabajador, el juez otorga una indemnización. El juez puede tener en cuenta elementos vinculados con la situación particular del trabajador (edad, salud, situación familiar, etc.) a la hora de determinar la cuantía de la indemnización respetando los límites mínimos y máximos del baremo. En su informe, el Comité tripartito considera que, independientemente de los casos de despido en que se menoscaba un derecho fundamental y para los cuales el principio de reparación íntegra se da por sentado, e independientemente de la reparación por perjuicio diferenciado, la conformidad de una escala y, por tanto, de un tope máximo, con el *artículo 10* del Convenio depende de que se garantice una protección suficiente a las personas injustamente despedidas y de que se abone, en todos los casos, una indemnización adecuada (párrafo 80 del informe). En estas condiciones, el Comité invita al Gobierno a examinar a intervalos regulares, conjuntamente con los interlocutores sociales, las modalidades de aplicación del dispositivo de indemnización previsto en el artículo L. 1235-3, a fin de garantizar que los parámetros de indemnización previstos en la escala permitan asegurar, en todos los casos, una reparación adecuada del perjuicio sufrido por despido improcedente (párrafo 81 del informe). La Comisión toma nota de los decretos de 11 de mayo de (recurso de casación núm. 21-15.247 (Decreto núm. 1), y recurso de casación núm. 21-14.490 (Decreto. núm. 2)) del Tribunal de Casación. El Tribunal afirma que las disposiciones del artículo L. 1235-3 del Código del Trabajo son compatibles con las disposiciones del *artículo 10* del Convenio. Observa que el baremo tiene en cuenta la gravedad de la falta del empleador al excluir de su ámbito de aplicación los despidos en los que ha concurrido una de las causas de nulidad enumeradas por el artículo L. 1235-3-1 del Código del Trabajo. El Tribunal considera que el término «adecuada» consagrado en el *artículo 10* del Convenio significa que la indemnización en caso de despido improcedente, por una parte, debe ser suficientemente disuasoria para evitar el despido improcedente y, por otra, debe permitir razonablemente la indemnización por la pérdida injustificada del empleo. Afirma que las disposiciones del artículo L. 1235-3 del Código del Trabajo, al prever una indemnización cuya cuantía se sitúa entre las cuantías mínimas y máximas, y al variar en función del monto del salario mensual y de la antigüedad del trabajador, permiten razonablemente la indemnización por la pérdida injustificada del empleo. La Comisión toma nota asimismo de que, según el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) (Reclamación núm. 160/2018 y núm. 171/2018, decisión publicada el 26 de septiembre de 2022), los límites máximos previstos por el artículo L. 1235-3 del Código del Trabajo no son suficientemente altos para reparar el perjuicio sufrido por la víctima y para ser disuasorios para el empleador. El CEDS toma nota además de que el límite máximo del baremo de indemnización no permite prever una indemnización de mayor cuantía en función de la situación personal e individual del trabajador, ya que el juez solo puede ordenar una indemnización en caso de despido improcedente dentro de los límites mínimos y máximos del baremo, salvo que descarte la aplicación del artículo L.1235-3 del Código del Trabajo. El CEDS considera que el juez tiene un margen de maniobra limitado en el examen de las circunstancias individuales de los despidos improcedentes. Por este motivo, el perjuicio real sufrido por el trabajador en cuestión vinculado con las circunstancias individuales del caso puede desestimarse y, por consiguiente, no repararse. La Comisión toma nota de que el informe de diciembre de 2021 del Comité de evaluación de las órdenes, de 22 de septiembre de 2012, menciona que, en la muestra de decisiones de los tribunales de apelación estudiada por el Comité, la cuantía de las indemnizaciones pagadas se sitúa entre el límite mínimo y el límite máximo del baremo en el 90 por ciento de los casos para los despidos posteriores a la aplicación del baremo, mientras que esto sucedía en el 44 por ciento de los casos antes de la reforma. **La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre el examen, conjuntamente con los interlocutores sociales, de las modalidades de aplicación del dispositivo de indemnización previsto en el artículo L. 1235-3, a fin de garantizar que los parámetros de indemnización previstos en la escala permitan asegurar, en todos los casos, una reparación adecuada del perjuicio sufrido por despido improcedente.**

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la CFDT sobre los cambios legislativos en materia de derecho de despido por motivos económicos, en particular en lo que respecta a la necesidad de contar con datos relativos a la aplicación del Convenio en la práctica. **La Comisión pide al Gobierno que siga comunicando toda la información general sobre la manera en que el Convenio se aplica en la práctica, incluidas, por ejemplo, las estadísticas disponibles sobre las actividades de los organismos de recurso (como el número de recursos contra las medidas de despido, el resultado de estos recursos, la naturaleza de la reparación proporcionada, el tiempo medio necesario para que se dicte sentencia en relación con el recurso), y el número de despidos por motivos económicos o similares.**

Papua Nueva Guinea

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) (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 2023 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. 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 firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

República Democrática del Congo

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) (ratificación: 1987)

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.

Comentarios de la Central Congoleesa del Trabajo (CCT). Despidos improcedentes e irregulares. En sus comentarios anteriores, formulados inicialmente en 2013, la Comisión pidió al Gobierno que presentara sus propios comentarios en relación con las observaciones de la CCT, señalando si se había demostrado que los despidos de unos 40 trabajadores de una empresa privada multinacional francesa estaban fundados en causas justificadas (artículo 4 del Convenio) y si los trabajadores despedidos pudieron acogerse a su derecho a una indemnización por fin de servicios (artículo 12 del Convenio). También pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas para atenuar los efectos de los despidos, tales como las que se prevén en los párrafos 25 y 26 de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166). En su memoria, el Gobierno indica que en el artículo 78 de la Ley del Código del Trabajo aprobada en 2002 se prohíben los despidos masivos, y que la información de la que dispone no indica que los trabajadores despedidos no recibieran indemnizaciones por fin de servicios, puesto que no se han registrado quejas. La Comisión toma nota de que, en cuanto a las medidas adoptadas para atenuar los efectos de los despidos, el Gobierno indica que

las disposiciones del artículo 78 de la ley garantizan la prioridad de recontractación en caso de que se reanude la actividad. La Comisión también nota que en el artículo 78 se establece que están prohibidos los despidos masivos por motivos económicos «salvo posibles excepciones que se determinarán mediante orden del Ministro competente en materia de Trabajo y de Previsión Social, y se prescribe el procedimiento aplicable». **Al tiempo que toma nota de que el Gobierno proporciona información de carácter general sobre los despidos en cuestión, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el procedimiento seguido en el asunto mencionado por la CCT, incluidas las copias de los informes de inspección, si los hubiera. Pide de nuevo al Gobierno que aporte información precisa en la que se indique si se demostró que los despidos estaban fundados en causas justificadas (artículo 4 del Convenio) y si los trabajadores despedidos pudieron acogerse a su derecho a una indemnización por fin de servicios (artículo 12). Asimismo, solicita una vez más al Gobierno que proporcione información precisa sobre las medidas adoptadas en este asunto concreto para atenuar los efectos de los despidos, tales como las que se prevén en los párrafos 25 y 26 de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166).**

En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió asimismo al Gobierno que presentara una memoria en la que informara acerca del funcionamiento en la práctica de la inspección del trabajo y de las decisiones de los tribunales sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación de los artículos 4, 5 y 7 del Convenio. Asimismo, le solicitó que indicara el número de recursos interpuestos por despido injustificado, el resultado de dichos recursos, la naturaleza de la reparación concedida y el promedio de tiempo empleado para el pronunciamiento de las sentencias correspondientes (partes IV y V del formulario de memoria). La Comisión toma nota de que el Gobierno ha proporcionado los informes de inspección correspondientes a 2014, 2015, 2016 y 2017, pero que estos informes no contienen información relativa a la aplicación de los artículos mencionados. **Por lo tanto, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que proporcione información acerca del funcionamiento en la práctica de la inspección del trabajo y de las decisiones de los tribunales sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación de los artículos 4, 5 y 7 del Convenio. Asimismo, solicita una vez más al Gobierno que indique el número de recursos interpuestos por despido injustificado, el resultado de dichos recursos, la naturaleza de la reparación concedida y el promedio de tiempo empleado para el pronunciamiento de las sentencias correspondientes (partes IV y V del formulario de memoria).**

Artículo 7. Procedimientos previos a la terminación o en ocasión de esta. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que transmitiera el texto de los convenios colectivos que preveían la posibilidad de seguir un procedimiento particular previo a la terminación de la relación de trabajo o en el momento de producirse esta, tal como exige el Convenio, y que indicara la forma en la que se garantiza la aplicación de esta disposición del Convenio a los trabajadores que no están cubiertos por convenios colectivos. El Gobierno señala que: i) vela por que los convenios colectivos sean conformes a los artículos 63, 72, 73 y 75 de la Ley del Código del Trabajo, y ii) además de los convenios colectivos de empresa, existe un convenio colectivo interprofesional nacional, del que facilita un ejemplar. Sin embargo, la Comisión observa que el ejemplar de este último ya había sido entregado por el Gobierno junto a su memoria de 2013 y que, a este respecto, había considerado que en dicho convenio colectivo no parecía haberse previsto la posibilidad de seguir un procedimiento particular previo a la terminación de la relación de trabajo o en el momento de producirse esta. El Gobierno añade que las empresas que no han celebrado convenios colectivos están obligadas a adherirse al convenio colectivo del sector, y que el procedimiento previo a la terminación de la relación de trabajo o en el momento de producirse esta está contemplado en las medidas de aplicación, como la Orden núm. 12/CAB.MIN/TPS/116/2005, de 26 de octubre de 2005, que establece las modalidades de despido de los trabajadores. No obstante, la Comisión toma nota con **interés** de que la Ley núm. 16/010, de 15 de julio de 2016, por la que se modifica y complementa la Ley núm. 015-2002 del Código del Trabajo, en lo que respecta al artículo 62, establece que «cuando el empleador prevea un despido por motivos relacionados con las capacidades o la conducta del trabajador, está obligado, antes de tomar la decisión, a permitir que el interesado se defienda de los reproches formulados o justifique las razones aducidas». **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información actualizada sobre la aplicación en la práctica de la Ley del Código del Trabajo en lo que respecta a la posibilidad de que el trabajador se defienda de los cargos formulados contra él antes de que se proceda a la terminación de su relación de trabajo, así como sobre la aplicación de la orden mencionada. Asimismo, solicita una vez más al Gobierno que transmita el texto de los convenios colectivos que prevén la posibilidad de seguir un procedimiento particular previo a la terminación de la relación de trabajo o en el momento de producirse esta.**

Artículo 12. Indemnización por fin de servicios y otras medidas de protección de los ingresos. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que la legislación nacional no prevé la indemnización por fin de servicios ni otras medidas de protección de los ingresos de los trabajadores despedidos. Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno de nuevo que informara sobre cómo había dado cumplimiento al artículo 12 del Convenio. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno según la cual, para no perjudicar al trabajador despedido, la retención fiscal representa el 10 por ciento del plazo de preaviso. Sin embargo, los demás conceptos no son impondibles, a excepción de las ayudas familiares no previstas en la legislación. **Al tiempo que observa una vez más la falta de información específica en respuesta a su solicitud en la memoria presentada por el Gobierno, la Comisión insta al Gobierno a que proporcione información detallada sobre cómo ha dado cumplimiento al artículo 12 del Convenio.**

Artículos 13 y 14. Terminación de la relación de trabajo por motivos económicos o análogos. En su memoria anterior, de 2013, el Gobierno indicaba que el Ministro de Empleo, de Trabajo y de Previsión Social había firmado 15 órdenes ministeriales autorizando el despido colectivo por razones económicas o análogas, lo que afectó a 701 trabajadores entre 2012 y 2013. La Comisión invitó al Gobierno a precisar si los trabajadores despedidos tenían derecho a indemnizaciones por fin de servicios (artículo 12) y a suministrar información sobre las medidas adoptadas para atenuar los efectos de los despidos por motivos económicos o análogos, tal como se prevé en los párrafos 25 y 26 de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166). **Al tiempo que observa que la memoria del Gobierno no contiene información a este respecto, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que proporcione la información solicitada.**

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

República Bolivariana de Venezuela

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) (ratificación: 1985)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV) y la Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente (CTASI); así como de las observaciones de Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS), que fueron transmitidas con la memoria del Gobierno.

Artículo 8 del Convenio. Recursos contra el despido injustificado. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que especificara la forma en la que se garantiza la imparcialidad del inspector de trabajo en el otorgamiento efectivo de la certificación de reenganche en casos de despido. Asimismo, pidió al Gobierno que indicara el número de veces en la que ha sido interpuesto un recurso de nulidad, así como el número de ocasiones en la que fue declarado con lugar. La Comisión pidió también al Gobierno que indicara, respecto al despido de 972 trabajadores de peajes pertenecientes al Ministerio de Transportes, si estos fueron reintegrados en su puesto de trabajo. La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere a los artículos 508 y 509 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT), que establecen las competencias de los inspectores del trabajo, los cuales son garantes de la correcta aplicación de las normas del Derecho del Trabajo. El Gobierno indica que, como consecuencia de ello, en sus decisiones debe prevalecer el Estado de Derecho y la Justicia Social de manera imparcial y equilibrada. De lo contrario, los empleadores pueden ser sancionados de conformidad con lo dispuesto en la ley. En lo que respecta a la interposición de recursos de nulidad, el Gobierno indica que las partes tienen derecho a ejercer los recursos necesarios tanto en la vía administrativa como en la judicial. El Gobierno reitera que, con base en lo dispuesto en el artículo 425, numeral 9 de la LOTTT, para poder ejercer la solicitud de recurso contencioso administrativo de nulidad, el inspector de trabajo debe certificar previamente el cumplimiento efectivo de la orden de reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida. El Gobierno informa que, entre 2017 y el primer semestre de 2022, los inspectores de trabajo certificaron 8 518 órdenes de reenganche y restituciones de derecho. A este respecto, la Comisión toma nota de que FEDECAMARAS señala nuevamente que la obligación de acatar las órdenes de

reenganche como condición previa para poder solicitar la nulidad de la providencia administrativa se traduce en la práctica en un obstáculo para el acceso a la justicia de los empleadores y tiene consecuencias severas en la productividad de las empresas. FEDECAMARAS destaca que deben adoptarse medidas de carácter tanto normativo como operativo con miras a que el proceso de terminación de trabajo sea más ágil y menos traumático, en beneficio de la eficiencia y mayor productividad.

Por otro lado, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, debido a la separación de poderes, no dispone de información acerca del número de veces que fueron interpuestos recursos de nulidad ante los tribunales nacionales y el número de ocasiones en las que fueron declarados con lugar. El Gobierno indica que, por lo tanto, únicamente está en disposición de informar de aquellas notificaciones que fueron efectivamente practicadas ante las Inspectorías del Trabajo para el inicio de la sustanciación del procedimiento. En este sentido, el Gobierno indica que, entre 2017 y 2022, se notificaron 517 recursos de nulidad para el inicio de su sustanciación. El Gobierno indica que los recursos de nulidad son recurribles por la vía judicial. Sin embargo, el índice de sentencias firmes en las que se declara la nulidad de una orden de restitución de derecho (reenganche) es muy bajo, ya que la mayoría de los recursos interpuestos contra una orden de reenganche son declarados sin lugar (entre 2017 y 2020 fueron declarados con lugar tan solo 73 recursos de nulidad relativos a procesos de restitución de derecho (reenganche)).

La Comisión toma nota de que, por su parte, en sus observaciones, la CTV, la FAPUV y la CTASI denuncian que el Estado no acata los dictámenes de reenganche. Al respecto, las organizaciones sindicales denuncian que se encuentra pendiente la adopción de decisiones por parte del sistema judicial y del ejecutivo nacional en relación con el despido, en violación del fuero sindical, de cinco dirigentes sindicales. La CTV, la FAPUV y la CTASI denuncian también que, el 15 de enero de 2021, se inició un proceso de despedidos masivos de más de 1 000 funcionarios, trabajadores y trabajadoras de la Asamblea Nacional (lo que representa más de un tercio del total de la plantilla) sin el cumplimiento de los pasos previos requeridos por la legislación, tales como la presentación de solicitudes de calificaciones de la causa del despido, la apertura de procesos disciplinarios sancionatorios o el establecimiento de mesas de trabajo con las organizaciones sindicales. Las organizaciones sindicales señalan que, entre los despidos, se produjeron no solo la violación del debido proceso y del derecho a la defensa de los trabajadores, sino también del fuero maternal y del fuero sindical, ya que entre los trabajadores despedidos se encontraban mujeres embarazadas y dirigentes sindicales. Asimismo, indican que el Sindicato Nacional de Funcionarios y Funcionarias de Carrera Legislativa, Trabajador y Trabajadora de la Asamblea Nacional (SINFUCAN) ha denunciado los hechos y ha solicitado el reenganche de los trabajadores ante diversas instancias nacionales. En este sentido, señalan que, a través de la comunicación núm. 191/2022 de 24 de febrero de 2022, el anterior Ministro de Trabajo notificó que la ejecución de los procedimientos de reenganche de los trabajadores de la Asamblea Legislativa estaba fijada para el 7 marzo de 2022. Sin embargo, la CTV, la FAPUV y la CTASI denuncian que aún no se ha ejecutado dicha restitución y solicitan que se proceda a la ejecución de la misma. Por último, la Comisión toma nota, en lo que respecta al despido de 972 trabajadores de peajes pertenecientes al Ministerio de Transporte, que el Gobierno indica que se han tramitado los procedimientos de reenganche. Además, dado el elevado número de afectados, se instalaron mesas técnicas en todo el territorio con el objetivo de evitar conflictos laborales. El Gobierno añade que se reubicó a 862 trabajadores en los distintos entes adscritos al Ministerio de Transporte o a las Gobernaciones, mientras que 110 trabajadores decidieron recibir prestaciones en dinero ajustadas a derecho en vez de ser reubicados. **La Comisión pide al Gobierno que continúe enviando información detallada y actualizada sobre el número de recursos de nulidad interpuestos y el número de veces que un recurso de nulidad fue declarado con lugar. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que envíe información detallada y actualizada acerca de los criterios por los cuales se declara la nulidad de una orden de restitución de derecho (reenganche), incluyendo extractos de decisiones judiciales emitidas al respecto. En relación con los trabajadores despedidos de la Asamblea Nacional, la Comisión pide al Gobierno que indique si estos fueron reintegrados en sus puestos de trabajo y en qué fecha.**

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, entre 2017 y 2022, se realizaron 125 438 solicitudes de tramitaciones de reenganche, de las cuales 63 825 concluyeron en órdenes de reenganche. En lo que respecta al número de ocasiones en los que los tribunales declararon con lugar una orden de reenganche, el Gobierno indica que, conforme a lo dispuesto en la legislación (artículos 8 y 79 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos y artículos 512, 537 y 538 de la LOTTT), así como en la jurisprudencia nacional (tales como la Decisión núm. 0845 de 11 de julio de 2013 de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia), el Poder Judicial no tiene jurisdicción para conocer de la ejecución de las providencias administrativas emitidas por las Inspectorías del Trabajo que ordenan el reenganche y el pago de los salarios caídos de los trabajadores y trabajadoras. El Gobierno añade que existe un procedimiento especial mediante el cual las Inspectorías del Trabajo pueden llevar a cabo la ejecución forzosa de sus providencias administrativas, entre las que se encuentran, aquellas que ordenen el reenganche y el pago de los salarios caídos de los trabajadores y las trabajadoras. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, entre 2017 y 2022, los tribunales laborales a nivel nacional emitieron 318 sentencias en las que se confirman las órdenes de reenganche emitidas por las Inspectorías del Trabajo. La Comisión toma nota, no obstante, de que el Gobierno no proporciona información sobre el número de procedimientos de denuncias por despidos, traslados o desmejoras y de procedimientos de autorización de despido en las Inspectorías del Trabajo. La Comisión toma nota, por otro lado, de que el Gobierno informa de la finalización del Plan de restitución de derechos y cargas de insolvencia, así como del Plan puesta al día en relación con la disminución de demoras y de situaciones de desacato, ya que su vigencia estaba supeditada a situaciones coyunturales de la Administración Pública. El Gobierno añade que, gracias a la implementación de dichos planes, se levantó gran parte de la mora administrativa. El Gobierno indica también que se han adoptado medidas con miras a evitar situaciones en las que los procedimientos no son expedidos y poder asegurar una atención más eficaz y una respuesta más oportuna en los procedimientos incoados, tales como la transformación de las subinspectorías en inspectorías del trabajo, ampliando las competencias de las mismas con el objetivo de garantizar una mayor capacidad de respuesta. Asimismo, se ha llevado a cabo una política con miras a permitir una mayor accesibilidad a la justicia administrativa de las zonas foráneas a través de las inspectorías móviles de trabajo. La Comisión toma nota, sin embargo, de que FEDECAMARAS sostiene que los procedimientos de calificaciones de despido y reenganche generalmente se demoran meses e incluso años debido a interferencias en el proceso provocadas por la falta de personal suficiente para atender al alto volumen de solicitudes de calificación. ***La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información detallada y actualizada sobre el número de despidos y el número de reenganches ordenados por la inspección del trabajo. La Comisión pide asimismo al Gobierno que envíe información detallada y actualizada sobre el impacto de las medidas adoptadas con miras a asegurar una atención más eficaz y aumentar la capacidad de respuesta en los procedimientos incoados.***

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 158** (*Chipre, Etiopía, Lesotho, Luxemburgo, República Centroafricana, Santa Lucía, Ucrania, Uganda, Yemen*).

Salarios

Burundi

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) (ratificación: 1963)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Burundi (COSYBU), recibidas el 29 de agosto de 2022.

Artículo 3 del Convenio. Funcionamiento del mecanismo de fijación de los salarios mínimos. En relación con su comentario anterior, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que el salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) está siendo revisado, y de que ya se ha contratado a un consultor independiente para que lleve a cabo un análisis de la evolución de la situación socioeconómica que servirá de referencia para establecer los criterios de actualización del SMIG y para proporcionar un documento que comprenda los criterios de fijación de este nuevo SMIG. Toma nota además de que la COSYBU, en sus observaciones, indica que la Comisión Tripartita acaba de adoptar el informe definitivo del estudio sobre la actualización del SMIG, y de que las siguientes etapas son el análisis del informe por el Comité Nacional del Trabajo y por el Gobierno. La COSYBU indica asimismo que los salarios mínimos aplicables por categorías fijados mediante convenios colectivos en las diversas ramas de actividad o en las empresas aún no se han fijado. La Comisión **lamenta** observar que a pesar de las medidas adoptadas para reactivar el proceso de examen del SMIG, éste sigue sin reajustarse desde 1988 y los salarios mínimos aplicables por categorías mediante convenios colectivos en las diversas ramas de actividad o en las empresas aún no han sido fijado. **En consecuencia, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para proceder sin demora a un reajuste del SMIG en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas con el fin de garantizar que se fijen nuevas tasas de salarios mínimos para los trabajadores empleados en industrias en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos. Pide asimismo al Gobierno que comunique información sobre los salarios mínimos aplicables por categorías fijados en las diversas ramas de actividad o en las empresas, incluidas las industrias a domicilio, una vez se fijen mediante convenios colectivos.**

Camerún

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

Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) (ratificación: 1973)

[Comentario anterior](#)

Con el fin de ofrecer 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. 95 (protección del salario) y 131 (salarios mínimos) en un mismo comentario.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical de Trabajadores del Camerún (CSTC), recibidas el 31 de agosto de 2022, y de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la CSTC sobre el Convenio núm. 131, recibida el 15 de noviembre de 2022.

A. Salarios mínimos

Artículo 5 del Convenio núm. 131. Medidas para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones relativas a los salarios mínimos. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria sobre los objetivos establecidos para las

visitas de la inspección del trabajo a las empresas. No obstante, la Comisión observa que, según las observaciones de la CSTC, siguen existiendo dificultades en la aplicación del salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) en la práctica, y la inspección de trabajo tiene dificultades para hacer aplicar el SMIG a los empleadores de trabajadores domésticos en domicilios particulares. **La Comisión pide al Gobierno que continúe realizando esfuerzos para reforzar los controles de la aplicación de las disposiciones relativas al salario mínimo, en particular en la economía informal, y que proporcione información sobre los resultados de las medidas adoptadas.**

B. Protección del salario

Artículo 8 del Convenio núm. 95. Descuentos de los salarios. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que, según la memoria del Gobierno, todavía no se ha revisado el artículo 75 del Código del Trabajo, en virtud del cual en un contrato de trabajo individual se pueden prever deducciones del salario, conocidas como depósitos. La Comisión recuerda que el *artículo 8, párrafo 1* del Convenio prevé que las condiciones y los límites de los descuentos permitidos deben ser prescritos no por un acuerdo individual sino por la legislación nacional, o fijados por un contrato colectivo o un laudo arbitral. **Recordando que este artículo se refiere exclusivamente a la legislación nacional, los contratos colectivos y los laudos arbitrales, y que las disposiciones de la legislación nacional que autorizan descuentos en virtud de acuerdos individuales o con el consentimiento del trabajador no son compatibles con este artículo (Estudio General de 2003 sobre la protección de los salarios, párrafo 217), la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para poner el artículo 75 del Código del Trabajo de conformidad con el artículo 8, párrafo 1. La Comisión también pide al Gobierno que indique cómo se aplica en la práctica el apartado 1 del artículo 75 del Código del Trabajo, incluso proporcionando ejemplos de depósitos previstos en los contratos de trabajo individuales.**

Artículo 12, párrafo 1. Pago de los salarios a intervalos regulares. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en caso de retrasos en el pago de los salarios, los medios de reparación de que disponen los trabajadores son solicitar al empleador el pago de sus salarios o dirigirse a la inspección del trabajo. La Comisión también señala que, según el Gobierno, el número de empresas afectadas por atrasos salariales pasó de 152 en 2017 a 289 en 2020, antes de reducirse más de la mitad tras el refuerzo de las medidas de inspección del trabajo. No obstante, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CSTC indica que ha encontrado casos de trabajadores que acumulan hasta 36 meses de atraso en el pago de salarios. La CSTC se refiere en particular a las situaciones en las que, una vez que se ha recurrido a la inspección del trabajo y ha finalizado un procedimiento de conciliación para el pago de unos meses de salario, se acumulan nuevos atrasos salariales. **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que continúe realizando esfuerzos para solucionar los problemas identificados en materia de atrasos salariales a fin de garantizar el pago regular de los salarios, de conformidad con el artículo 12, párrafo 1, del Convenio. La Comisión solicita también al Gobierno que proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas, incluidas decisiones judiciales y laudos arbitrales dictados en relación con este artículo del Convenio, y los progresos realizados a este respecto.**

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

Comoras

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)
(ratificación: 1978)

Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) (ratificación: 1978)

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99)
(ratificación: 1978)

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 sobre salarios, la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núms. 26 y 99 (salario mínimo) y 95 (protección del salario) en un mismo comentario. La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de Comoras (CTTC) sobre la aplicación de los Convenios núms. 26, 95 y 99, recibidas en 2017.

Salario mínimo

Artículo 3 del Convenio núm. 26 y artículo 3 del Convenio núm. 99. Métodos para la fijación de salarios mínimos y sus modalidades de aplicación. En sus últimos comentarios, la Comisión solicitó al Gobierno que comunicara informaciones sobre todo decreto u orden adoptado en materia de salario mínimo previa consulta con el Consejo Consultivo del Trabajo y del Empleo (CCTE), en aplicación del artículo 106 del Código del Trabajo. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que, en 2015, el CCTE examinó siete textos reglamentarios, entre los cuales se encuentra el decreto que fija el salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) de los trabajadores que regula el Código del Trabajo. El Gobierno añade que los miembros tripartitos del CCTE recomendaron el establecimiento, lo antes posible, de un marco de concertación ampliado para profundizar en el tema, a través de estudios complementarios que tengan en cuenta las experiencias de otros países en materia de fijación de los salarios, así como las realidades socioeconómicas del país. La Comisión toma nota de que, según la CCTC, a pesar de las discusiones en el seno del CCTE, en 2015, no se adoptó ningún texto que fije los salarios mínimos. La Comisión también toma nota de que los artículos 90 a 92 del Código del Trabajo prevén que convenios colectivos concluidos en comisión mixta, compuesta de representantes de las organizaciones de empleadores y de los sindicatos de trabajadores más representativos en el sector considerado, son susceptibles de extenderse y determinan obligatoriamente los salarios aplicables por categorías profesionales. **En ese contexto, la Comisión solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias para dar cumplimiento, sin demora, a las disposiciones del artículo 106 del Código del Trabajo, y que comunique informaciones al respecto. Le solicita asimismo que transmita informaciones sobre los convenios colectivos en vigor que fijarían las tasas de los salarios para algunas categorías de trabajadores y sobre su eventual extensión, en aplicación de los artículos 90 y 92 del Código del Trabajo.**

Artículo 4 del Convenio núm. 26 y artículo 4 del Convenio núm. 99. Sistema de control y sanciones. La Comisión toma nota de que la CCTC indica que, tanto el sector agrícola como los demás sectores de la economía informal, escapan al control del Estado en materia salarial. **La Comisión solicita al Gobierno que comunique sus comentarios al respecto.**

Protección del salario

Artículos 8 y 10 del Convenio núm. 95. Descuentos de los salarios, embargos y cesión del salario. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala en su memoria que tiene la intención de presentar un proyecto de decreto al CCTE en el que se fijan las partes de los salarios sujetas a deducciones progresivas, así como la parte del salario exenta de toda cesión o embargo. La Comisión toma nota de que tal decreto está previsto en virtud de los artículos 114 y 119 del Código del Trabajo, en su forma modificada en 2012. **La Comisión solicita al Gobierno que tome las medidas necesarias para adoptar sin demora este decreto y que comunique informaciones al respecto.**

Artículo 12, 1). Pago a intervalos regulares. Aplicación práctica. En relación con sus últimos comentarios relativos a la necesidad de regular la situación de los atrasos salariales, especialmente en la administración pública, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se realizaron esfuerzos para solucionar este problema, pero que siguen existiendo dificultades. El Gobierno afirma su voluntad de poner

fin al impago de los salarios, sobre todo en el sector público. La Comisión toma nota asimismo de que la CTTC destaca la falta de progresos en relación con la liquidación de los atrasos salariales, especialmente en el sector público para el periodo comprendido entre 1995 y 2009. La Comisión recuerda que el salario es la contraprestación que se adeuda como contrapartida por la prestación de un trabajo y que su carácter fundamental se desprende de su función de subsistencia. **La Comisión solicita al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para resolver definitivamente la cuestión de los atrasos salariales, en particular, en el sector público, y que comunique informaciones al respecto.**

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

Costa Rica

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

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP) comunicadas junto con la memoria del Gobierno.

Artículo 3, 1) del Convenio. Prohibición del pago del salario con vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno reitera que los boletos de pago de café no se utilizan como un medio de pago, ni sustituyen el pago en efectivo, sino que constituyen un mecanismo de control para que el recolector de fincas no acaudaladas tenga la evidencia tangible del monto en efectivo que deberá recibir de quien le ha contratado, al final de la semana. El Gobierno indica asimismo que este método constituye una garantía de seguridad también para el productor ante el riesgo frente a la delincuencia que significa mantener dinero de curso legal en algunas fincas. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el artículo 165 del Código del Trabajo, que autoriza el pago del salario de los trabajadores de las fincas dedicadas al cultivo de café con signos representativos de la moneda de curso legal, no ha sido aún enmendado. **Al tiempo que toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno sobre las características y las razones de tales prácticas en el sector cafetalero, la Comisión pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias, incluso a través del sistema de inspección y del establecimiento de sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción, para asegurarse de que todos los trabajadores del sector cafetalero reciban al final de la semana la totalidad del monto de sus salarios en moneda de curso legal, en conformidad con lo que exige el Convenio. La Comisión pide asimismo al Gobierno que adopte sin demora las medidas necesarias a fin de enmendar el artículo 165 del Código del Trabajo a efectos de garantizar la prohibición del pago del salario con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal, de conformidad con el artículo 3, párrafo 1 del Convenio. Le pide asimismo que proporcione información concreta sobre todo cambio legislativo adoptado al respecto, así como sobre los controles realizados en las fincas cafetaleras, las infracciones detectadas y las sanciones aplicadas.**

Artículo 4, 2), b). Valuación justa y razonable de las prestaciones en especie. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere a distintas sentencias de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia relativas a los requisitos de las prestaciones en especie, que incluyen la determinación del valor correspondiente al salario en especie con base en parámetros objetivos de valoración y fijación (sentencia núm. 00075-2004 del 11 de febrero de 2004) y el carácter remunerativo de las prestaciones en especie (sentencias núms. 00075-2004 del 11 de febrero de 2004 y 00611-2004 del 21 de julio de 2004). La Comisión toma nota también de que el artículo 166 del Código del Trabajo no ha sido enmendado a fin de garantizar que el valor atribuido a las prestaciones en especie sea justo y razonable. La Comisión recuerda que el *artículo 4, 2)*, del Convenio impone una obligación de resultado y exige por lo tanto la adopción de medidas para garantizar que el valor atribuido a las prestaciones en especie sea justo y razonable, por ejemplo, regulaciones específicas que establezcan el valor de las prestaciones en especie o

los métodos para determinar y supervisar el valor atribuido a las mismas (véase [Estudio General de 2003, Protección del salario](#), párrafos 153 y 160). **En este sentido, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar de manera efectiva que el valor atribuido a las prestaciones en especie sea justo y razonable, de conformidad con el artículo 4, párrafo 2, del Convenio. Le pide asimismo que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto.**

Djibouti

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)
(ratificación: 1978)

Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) (ratificación: 1978)

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99)
(ratificación: 1978)

La Comisión toma nota de las observaciones conjuntas de la Unión General de Trabajadores de Djibouti (UGTD) y de la Unión del Trabajo de Djibouti (UDT) recibidas el 4 de mayo de 2021 relativas al Convenio núm. 95.

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 salarios, la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núms. 26 y 99 (salarios mínimos) y 95 (protección del salario) en un mismo comentario.

Salarios mínimos

Artículos 1 a 3 del Convenio núm. 26 y artículos 1 y 3 del Convenio núm. 99. Métodos para la fijación de los salarios mínimos. En relación con sus últimos comentarios sobre la necesidad de reintroducir el salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG), que se retiró de la legislación en 1997, la Comisión saluda la información proporcionada por el Gobierno en su memoria, en particular en lo referente a la validación por el Consejo Nacional del Trabajo, del Empleo y de la Seguridad Social de un proyecto de enmienda del Código del Trabajo destinado a reintroducir el salario mínimo. La Comisión nota con **satisfacción** que, al modificar el artículo 60 del Código del Trabajo, la ley núm. 221/AN/17/8° L de 2017 efectivamente reintrodujo el SMIG a partir del 1.º de enero de 2018.

Protección de los salarios

Artículos 8, párrafo 1, y 10 del Convenio núm. 95. Descuentos y embargos de los salarios. En relación con sus últimos comentarios sobre la necesidad de reexaminar las condiciones en las que pueden hacerse descuentos de los salarios y de limitar su monto, la Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno se refiere a un proyecto de texto que fija las partes del salario que están sujetas a descuentos progresivos y las tasas correspondientes, el cual está siendo examinado. Asimismo, la Comisión toma nota de que, al modificar el artículo 141 del Código del Trabajo, la ley núm. 221/AN/17/8° L de 2017 ha eliminado la posibilidad de realizar descuentos de los salarios sobre la base de un acuerdo individual. Adicionalmente, la Comisión nota con **satisfacción** que el Código de Procedimiento Civil, adoptado en 2018, fija las partes del salario que pueden embargarse. Por último, la Comisión toma nota de que aún se tiene que establecer un límite al monto de los descuentos que pueden realizarse sobre los salarios por medios diferentes al embargo. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que indique los progresos realizados en lo que respecta a la adopción de un decreto que limite el monto de estos descuentos, tal como se prevé en el artículo 142 del Código del Trabajo.**

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

Ecuador

Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) (ratificación: 1970)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL), la Federación Ecuatoriana de Trabajadores Municipales y Provinciales (FETMYP), la Unión Nacional de Educadores (UNE) y la Federación Nacional de Obreros de los Gobiernos Provinciales del Ecuador (FENOGOPRE) recibidas el 1.º de septiembre de 2022. **La Comisión pide al Gobierno que envíe su respuesta al respecto.**

Artículo 3 del Convenio. Elementos para la fijación del salario mínimo. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno informa en su memoria que: 1) mediante Acuerdo Ministerial núm. MDT-2020-249 de 30 de noviembre de 2020, se decidió no realizar ajuste salarial para el año 2021 y mantener el salario mínimo en 400 dólares de los Estados Unidos mensuales; 2) la decisión fue adoptada después de varias sesiones de diálogo con los representantes en el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios (CNTS) y con el aporte técnico de las instituciones estatales competentes, donde se analizó no solo el índice de precios al consumidor, sino varios indicadores relevantes ante la coyuntura económica adversa que atravesaba el país a causa de la pandemia de COVID-19, y 3) concretamente, se analizaron varios indicadores como: índice de precios al consumidor, necesidades de los trabajadores, costo de vida, factores económicos, y niveles de productividad, los cuales son factores alineados con las disposiciones del Convenio. El Gobierno añade que cuando, en el año 2020, se analizaba el incremento salarial para 2021, Ecuador atravesaba una crisis económica sin precedentes, a pesar de la cual se desarrollaron sesiones de diálogo tripartito en el CNTS para la fijación salarial; en dichas sesiones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores presentaron sus propuestas y posiciones con respecto al ajuste salarial; aunque no se alcanzó el consenso entre los representantes de este organismo, cada una de las propuestas, indicadores y posiciones de los empleadores y de los trabajadores fueron considerados en el análisis que condujo al acuerdo ministerial anteriormente mencionado por el que se mantuvo sin ajuste el salario del año 2020 en el 2021. El Gobierno añade que para el año 2022, dando cumplimiento a lo establecido en la normativa nacional y en el Convenio núm. 131, el Ministerio del Trabajo mediante Acuerdo Ministerial núm. MDT-2021-276, de 21 de diciembre de 2021 estableció el salario básico unificado para los trabajadores en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, agrícolas, de la maquila, remunerados del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en 425,00 dólares de los Estados Unidos mensuales. Según el Gobierno, el salario básico unificado se puso a consideración del CNTS, con lo cual el ajuste del 2022 fue objeto de diálogo social tripartito, y con la participación de instituciones estatales que dieron cuenta de la evolución de varios indicadores relacionados con: a) la evolución del costo de la vida, b) el crecimiento económico y c) la situación laboral del país.

La Comisión observa que la CEOSL, la FETMYP, la UNE y la FENOGOPRE manifiestan que: 1) llama la atención que para la fijación del salario básico unificado del año 2022 no se hayan aplicado los mismos parámetros legales vigentes que para la fijación del salario para el año 2021; 2) el Acuerdo Ministerial núm. MDT- 2021-276, por medio del cual se estableció el salario básico para el año 2022, señala entre sus considerandos que «en el seno del CNTS no se logró el consenso entre los representantes de los trabajadores y empleadores respecto a la fijación del salario básico unificado que regirá a partir del 1.º de enero del año 2022», y 3) sin embargo, en lugar de fijar el incremento salarial en un porcentaje equivalente al índice de precios al consumidor proyectado, como establece la normativa nacional, se incrementó el salario en un 6,25 por ciento a pedido del Presidente de la República. De este modo, el salario del 2022 se incrementó en 25 dólares de los Estados Unidos. Las organizaciones sindicales explican la fórmula prevista en la legislación (Acuerdo Ministerial núm. MDT - 2020-185) para el cálculo de la variación del salario básico unificado y añaden que: i) la fórmula puede o no ser utilizada por el Consejo para la fijación del salario; ii) en caso de acogerse a ella, esta no incluye el costo de la canasta básica familiar, ni el costo de la canasta

básica vital, y iii) estos últimos componentes son definidos por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos; así, en julio de 2022, la canasta básica familiar mensual ascendía a 753,62 dólares de los Estados Unidos y la canasta básica vital a 793,33 dólares de los Estados Unidos, valores estos que distan del salario básico actual de 425,00 dólares de los Estados Unidos. A juicio de las organizaciones sindicales, el Estado debería fijar una fórmula obligatoria para la fijación de los salarios básicos, que tome en cuenta los valores de la canasta básica familiar y vital. La Comisión toma nota de todas las informaciones comunicadas por el Gobierno y de las observaciones de las organizaciones sindicales mencionadas, sobre las que el Gobierno no ha enviado aún su respuesta. La Comisión constata las diferentes posiciones sobre los elementos que se habrían tenido en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos en 2022, así como una propuesta de fórmula para fijar el salario mínimo a considerar en el futuro. **La Comisión espera que un diálogo tripartito con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, en el que exista un intercambio franco, técnico y constructivo al respecto, permitirá determinar un salario mínimo que, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, tenga en consideración todos los elementos mencionados en el artículo 3, a) y b). La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos alcanzados a este respecto.**

Artículo 4, 2) y 3). Consultas. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno informa que: 1) de conformidad con lo establecido en el artículo 117 del Código del Trabajo, se establece anualmente el salario básico unificado en el país para los trabajadores privados, para lo cual cada año en el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios se realizan sesiones para analizar la política laboral y definir los ajustes salariales con participación tanto de los representantes de los empleadores como de los trabajadores; 2) el CNTS realiza una consulta exhaustiva a las organizaciones de empleadores y de trabajadores; 3) en el CNTS, cada sector también tiene voz y voto en igualdad de condiciones, por lo tanto, las resoluciones y recomendaciones generadas requieren de la decisión favorable de la mayoría de los representantes del Consejo; 4) en 2021, se realizaron cinco sesiones para analizar el contexto laboral y el ajuste salarial anual, en donde los representantes participaron con base en una argumentación exhaustiva respecto de los criterios y propuestas de ambos sectores; 5) el Ministerio del Trabajo participó de estos diálogos tripartitos procurando llegar a consensos entre los empleadores y los trabajadores, y 6) adicionalmente, se han establecido en la normativa nacional instrumentos que permiten apoyar a los representantes de empleadores y de los trabajadores en la toma de decisiones, como por ejemplo, la opción para que los representantes cuenten con asesores técnicos y la participación de instituciones del Estado.

La Comisión toma nota de que la CEOSL, la FETMYP, la UNE y la FENOGOPRE señalan que: 1) el Frente Unitario de Trabajadores (que representa a 450 000 trabajadores del sector público y privado, del campo y la ciudad) y la Internacional de Servicios Públicos en Ecuador que tiene vigencia en Ecuador desde 1989, a pesar de su alto nivel de representación del sector trabajador, no han podido participar en las deliberaciones tripartitas y en la toma de decisiones del CNTS; 2) la anulación de la participación de estas organizaciones se debe a la falta de claridad sobre los parámetros calificados utilizados por la Secretaría Ejecutiva del Consejo para elaborar el listado de las diez organizaciones más representativas a nivel nacional; 3) esta falta de transparencia permite que el Ministerio del Trabajo nombre a organizaciones progubernamentales y, por lo tanto, se debería reformar la legislación a efectos de aclarar y transparentar el criterio de mayor representatividad, acogiendo los pronunciamientos de la OIT y, a la brevedad, permitir que otras organizaciones formen parte del Consejo. Por último, las organizaciones sindicales recuerdan que la OIT suministró asistencia técnica al Estado a finales de 2019 y que, en ese contexto, se elaboró una hoja de ruta que preveía el fortalecimiento del Consejo y la ampliación de sus miembros, pero que más de dos años después esto no se ha cumplido. La Comisión recuerda que al examinar la aplicación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) por parte de Ecuador, pidió al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurar que todas las «organizaciones más representativas» de empleadores y de trabajadores del país puedan formar parte del CNTS y de los demás órganos consultivos de naturaleza tripartita ([Observación sobre el Convenio](#)

núm. 144, adoptada en 2021). **La Comisión confía en que se tomarán las medidas apropiadas para permitir una consulta exhaustiva con todas las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 4, 2). La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos alcanzados a este respecto.**

La Comisión recuerda al Gobierno que, en relación con todas las cuestiones planteadas, puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina, si así lo desea.

Guinea-Bissau

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) (ratificación: 1977)

Comentario anterior

Artículo 3 del Convenio. Funcionamiento del mecanismo de fijación del salario mínimo. En relación con su comentario anterior, la Comisión **lamenta** constatar que la memoria del Gobierno no contiene ninguna información nueva a este respecto y que no se haya fijado un nuevo salario mínimo actualizado para el sector. **Recordando que el salario mínimo en el sector privado no ha sido reajustado desde 1988, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que adopte las medidas necesarias para fijar cuanto antes, sobre la base de las propuestas de la Comisión pluridisciplinaria creada por la Ordenanza del Primer Ministro de 9 de junio de 2021, un salario mínimo actualizado para el sector privado, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información a este respecto, en particular sobre la composición, el funcionamiento, las reuniones y los resultados de dicha comisión.**

Kirguistán

Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) (ratificación: 1992)

Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) (ratificación: 2007)

Comentario anterior

Con el fin de ofrecer 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. 131 (salarios mínimos) y 95 (protección del salario) en un mismo comentario.

Salarios mínimos

Artículo 2 del Convenio núm. 131. Sanciones. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene información sobre las medidas adoptadas para dar efecto a este artículo del Convenio. También toma nota de que, en su memoria de 2021 sobre el Convenio núm. 81, el Gobierno indica que el nuevo Código de Delitos, aprobado el 28 de octubre de 2021 mediante la Ley núm. 128, que prevé sanciones para las violaciones de la legislación laboral (artículos 87 a 95), no prescribe sanciones para el caso de que no se apliquen los salarios mínimos. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que la persona o personas que no apliquen los salarios mínimos estén sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza, de conformidad con el artículo 2 del Convenio, y que proporcione información al respecto.**

Artículo 3. Elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos. La Comisión toma nota de que, en respuesta a su solicitud anterior a este respecto, el Gobierno reitera que el salario mínimo se fija en el 30 por ciento del nivel mínimo de subsistencia, basándose en el principio de un aumento progresivo hasta el nivel mínimo de subsistencia para una persona en edad de trabajar, y que no aporta ninguna información sobre los criterios utilizados para determinar esta proporción. **En este**

sentido, la Comisión espera que en el próximo ajuste del salario mínimo, en la medida en que sea posible y apropiado de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, se tengan en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y de sus familias, como los factores económicos, tal como se prevé en el artículo 3 del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todo avance que se realice a este respecto.

Artículo 4. Consulta con los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de que, en respuesta a sus comentarios anteriores, el Gobierno indica que la Comisión Nacional Tripartita no ha podido reunirse durante un tiempo considerable, pero que examinará la cuestión del aumento del salario mínimo en su próxima reunión. **A la luz de esta información, la Comisión pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para velar por que se consulte exhaustivamente con los representantes de los empleadores y de los trabajadores a la hora de fijar y ajustar el nivel del salario mínimo, y que proporcione información al respecto. Asimismo, la Comisión también solicita al Gobierno que informe sobre la composición y el funcionamiento de la Comisión Nacional Tripartita, y su labor en relación con el próximo examen del salario mínimo.**

Protección del salario

Artículo 12 del Convenio núm. 95. Pago regular del salario. En consonancia con sus comentarios anteriores sobre la situación persistente de retraso en el pago del salario en el país, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que esta cuestión se examinará en una reunión de la Comisión Nacional Tripartita. **La Comisión pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos para abordar y remediar la cuestión de los atrasos en el pago de los salarios en consulta con los interlocutores sociales, en particular en el marco de la Comisión Nacional Tripartita, y que proporcione información específica sobre las medidas adoptadas a este respecto, como la supervisión estricta, las sanciones severas y la indemnización adecuada a los trabajadores por las pérdidas sufridas.**

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

Libia

Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) (ratificación: 1962)

Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) (ratificación: 1971)

[Comentario anterior](#)

A 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 los Convenios núms. 131 (salario mínimo) y 95 (protección de los salarios) en un mismo comentario.

Salario mínimo

Artículo 4 del Convenio núm. 131. Mecanismo de fijación del salario mínimo. La Comisión toma nota de que, en respuesta a su comentario anterior, el Gobierno indica en su memoria que el Consejo Consultivo de Salarios que debe ser nombrado en virtud del artículo 19 de la Ley sobre las Relaciones Profesionales (núm. 12 de 2010) aún no se ha creado, pero que se ha creado un Comité de Salarios para preparar un proyecto de ley sobre los salarios. **Recordando que los salarios mínimos se ajustaron por última vez en el país en 2011, la Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar la celebración de una consulta completa con los representantes de los empleadores y de los trabajadores en el marco de la fijación y el ajuste de los salarios mínimos, y que proporcione información a este respecto. La Comisión pide asimismo al Gobierno que comuniqué información sobre: i) la composición, el funcionamiento y los trabajos de la Comisión de Salarios, y ii) el estado de avance de la adopción de todo proyecto de ley sobre los salarios.**

Protección de los salarios

Artículo 12 del Convenio núm. 95. Pago de los salarios a intervalos regulares y ajuste definitivo de los salarios debidos. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno en su memoria, se ha creado un Comité de Liberación de Salarios en el Ministerio de Asuntos de la Administración Pública con miras a afrontar los retos que impiden el pago de los salarios por las empresas que tienen dificultades y por las empresas extranjeras que se han retirado del país. Además, la Comisión toma nota de que el Gobierno no comunica información sobre la puesta en práctica de la decisión núm. 20/2007, relativa a la organización, la importación y el empleo de mano de obra extranjera y de la decisión núm. 56/2006, relativa a la creación de un comité multipartito encargado de examinar las reivindicaciones salariales de los trabajadores migrantes que han sido expulsados del país por ser inmigrantes ilegales. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para que toda situación de atraso en el pago de los salarios o cualquier otra dificultad encarada en el pago de los salarios de los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes y los trabajadores del sector público, se aborde efectivamente, y que proporcione información a este respecto. Pide asimismo al Gobierno que comunique información sobre el mandato, la composición y el funcionamiento del Comité de Liberación de Salarios y sobre la puesta en práctica de las decisiones núms. 20/2007 y 56/2006.**

Madagascar

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)
(ratificación: 1960)

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

[Comentario anterior](#)

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 (salarios mínimos) y 95 (protección del salario), en un mismo comentario.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Trabajadores Revolucionarios Malagasy (FISEMARE) y de la Confederación General de Sindicatos de Trabajadores de Madagascar (FISEMA), recibidas el 1.º de septiembre de 2022.

Salarios Mínimos

Artículo 3 del Convenio núm. 26. Métodos de fijación de los salarios mínimos y consulta con los interlocutores sociales. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno en su memoria relativas a la adopción del Decreto núm. 2022-626 del 4 de mayo de 2022 sobre el salario mínimo inicial en el sector privado, cuyo decreto de aplicación está siendo elaborado. El Gobierno indica también que el nuevo salario mínimo inicial se fijó teniendo en cuenta el protocolo que contiene los resultados de las negociaciones salariales, presentado al Consejo Nacional del Trabajo para su consideración el 5 de abril de 2022, y que incluyó un complemento cubierto por el Estado. A este respecto, la Comisión toma nota de las observaciones de la FISEMA y de la FISEMARE que indican que: i) los métodos de fijación de los salarios mínimos no tienen más en cuenta la realidad ni el mínimo vital para los trabajadores, y ii) existe una diferencia de tiempo importante entre la declaración del nuevo salario mínimo inicial y la publicación del decreto correspondiente, situación que acentúa las dificultades de los trabajadores para enfrentar los gastos del mes, en particular, debido al aumento de los precios. La Comisión toma nota, asimismo, de la indicación del Gobierno según la cual, en el marco de la operacionalización del Consejo Nacional del Trabajo, se establecieron comisiones permanentes, entre la que se encuentra la comisión del poder de compra y de los salarios, con el fin de asegurar el buen funcionamiento del citado Consejo. La Comisión toma nota a este respecto de las observaciones de la FISEMA según las cuales existe un disfuncionamiento en el seno del Consejo y la

comisión del poder de compra y de los salarios no es operacional. La Comisión toma nota asimismo de que la FISEMARE destaca que, a pesar de que existe un diálogo regular entre los empleadores y los trabajadores sobre el tema de los aumentos del salario, es el empleador quien en última instancia fija las tasas de salarios mínimos. **La Comisión pide al Gobierno que intensifique sus esfuerzos con vistas a operacionalizar el Consejo Nacional del Trabajo, y que proporcione información a este respecto, incluso sobre el establecimiento, las labores y los resultados de la comisión del poder de compra y de los salarios. La Comisión pide también al Gobierno que tome las medidas necesarias para adoptar lo antes posible el decreto de aplicación del Decreto núm. 2022-626 del 4 de mayo de 2022, y que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 4. Sistema de control y de sanciones. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno según la cual, desde 2019, la inspección del trabajo junto con la Caja Nacional de Previsión Social, estableció una «Task Force» encargada de controlar regularmente la aplicación del decreto sobre el salario mínimo inicial: i) en caso de incumplimiento del salario mínimo inicial, la administración del trabajo emite recomendaciones en un plazo determinado, con vistas al cumplimiento efectivo de las disposiciones del decreto sobre el salario mínimo inicial, y ii) en caso de incumplimiento de las recomendaciones, los inspectores del trabajo constatan las infracciones por medio de un acta remitida al Fiscal General de la República. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información relativa a las actividades de la «Task Force», incluidas estadísticas relativas a los casos de incumplimiento del salario mínimo inicial y de las medidas aplicadas para remediarlos.**

Protección del salario

Artículo 8 del Convenio núm. 95. Protección del salario. Descuentos de los salarios. La Comisión toma nota de que, en respuesta a su comentario anterior, el Gobierno indica en su memoria que: i) no debe efectuarse ningún descuento sobre el salario sin el consentimiento del trabajador, y ii) los inspectores del trabajo organizan reuniones de información y de formación para los organismos públicos y los interlocutores sociales con el fin de prevenir los riesgos de abusos en tal área. Sin embargo, la Comisión toma nota de que el Gobierno no indica de qué manera los descuentos autorizados en los artículos 69 y 71 del Código del Trabajo son limitados. La Comisión recuerda que, en virtud del *artículo 8, párrafo 1* del Convenio, los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral. **En consecuencia, la Comisión pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas o previstas necesarias para establecer límites precisos y globales a los descuentos de los salarios, autorizados en los artículos 69 y 71 del Código del Trabajo. La Comisión le pide asimismo que proporcione informaciones a este respecto.**

Artículo 12. Pago regular del salario y ajuste final de todos los salarios debidos cuando se termine el contrato de trabajo. En relación con su comentario anterior, la Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona información sobre los atrasos en el pago de los salarios y de las cotizaciones a la seguridad social, ni sobre los casos de impago del saldo de las sumas debidas a los trabajadores al término de la relación laboral. Toma nota asimismo de que la FISEMA denuncia la existencia de varios meses de atrasos en el pago de los salarios, incluidas las cotizaciones a la seguridad social, en el sector público, y observa que el sistema de inspección del trabajo es impotente ante esta situación. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que tome todas las medidas necesarias, inclusive a través de la actuación del sistema de inspección del trabajo y de la imposición de sanciones eficaces en caso de incumplimiento, para superar estas dificultades, y que proporcione información a este respecto.**

Nigeria

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

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

Comentario anterior

Con el fin de proporcionar una visión global 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 de los salarios) en un mismo comentario.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) sobre la aplicación de los Convenios núms. 26 y 95, recibidas el 1.º de septiembre de 2022.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión sobre la Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión, mayo-junio de 2022)

La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en la Comisión de Aplicación de Normas (de ahora en adelante, Comisión de la Conferencia) en junio de 2022 relativa a la aplicación de los Convenios núms. 26 y 95. La Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a: i) consultar a los interlocutores sociales sobre la cuestión de la ampliación de la cobertura del salario mínimo a las categorías de trabajadores actualmente excluidas por la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019; ii) garantizar, en consulta con los interlocutores sociales, que hombres y mujeres reciban la misma remuneración por un trabajo de igual valor, incluso en lo que respecta a la cobertura del salario mínimo; iii) establecer, en consulta con los interlocutores sociales, un sistema eficaz de control y sanciones para garantizar que el salario mínimo nacional se aplica en todos los niveles; iv) consultar con los interlocutores sociales sobre la cuestión del alcance de la protección del salario de los trabajadores domésticos; v) consultar con los interlocutores sociales sobre las disposiciones del artículo 35 de la Ley del Trabajo que permiten al Ministro del Trabajo autorizar el retraso del pago de hasta el 50 por ciento del salario de los trabajadores hasta la finalización de su contrato, según los *artículos 6 y 12, 1)* del Convenio núm. 95, y vi) consultar con los interlocutores sociales con miras a modificar los artículos 6, 1) y 7, 1) de la Ley del Trabajo para que estén en conformidad con el Convenio núm. 95. Además, la Comisión de la Conferencia pidió al Gobierno que recurra, sin demora, a la asistencia técnica de la Oficina para garantizar el cumplimiento de los Convenios en la legislación y en la práctica.

La Comisión toma nota de la indicación en la memoria del Gobierno de que se organizó una reunión tripartita sobre las conclusiones de la Comisión de la Conferencia el 10 de agosto de 2022, con el Gobierno, la Asociación Consultiva de Empleadores de Nigeria (NECA), el Congreso del Trabajo de Nigeria (NLC), el Congreso de Sindicatos (TUC) y con la participación de la OIT. El Gobierno señala que en la reunión se adoptaron decisiones para garantizar la plena aplicación de los Convenios núms. 26 y 95, incluida una hoja de ruta que recomienda una segunda reunión tripartita y la sumisión de las recomendaciones al Consejo Nacional Consultivo del Trabajo (NLAC). La Comisión toma nota de que muchas de las decisiones adoptadas se remiten al proyecto de ley sobre las normas del trabajo, cuya adopción está pendiente, y a la revisión de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional de 2019. **La Comisión solicita al Gobierno que siga adoptando todas las medidas necesarias para asegurar el debido seguimiento, lo antes posible, de las conclusiones de la Comisión de la Conferencia, en consulta con los interlocutores sociales, y que proporcione información a este respecto. La Comisión expresa la firme esperanza de que las medidas adoptadas, incluida la adopción y revisión de la aplicación de la legislación pertinente, proporcionará una respuesta adecuada a los siguientes comentarios de la Comisión.**

A. Salario Mínimo

Artículo 1 del Convenio núm. 26. Alcance de la protección de los salarios mínimos. En sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el alcance de la protección del salario mínimo podría ser reexaminado en la próxima revisión de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019. La Comisión también toma nota, de que una propuesta para la ampliación de la cobertura del salario mínimo se incluye en la hoja de ruta adoptada por los mandantes tripartitos el 10 de agosto de 2022. **La Comisión espera que en el contexto de las iniciativas a las que hace referencia el Gobierno, se adopten todas las medidas necesarias para fijar niveles de salarios mínimos para los trabajadores empleados en ciertas actividades o sectores de actividades en los cuales no existen acuerdos para la reglamentación eficaz de los salarios mediante la negociación colectiva o de otro tipo, y en donde los salarios son excepcionalmente bajos, de conformidad con el Convenio. Solicita al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados con respecto a la aplicación de la hoja de ruta.**

Artículo 4, 1). Sistema de control y sanciones. En sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que cuatro Estados que aún tienen que aplicar el salario mínimo nacional son supervisados por las oficinas estatales del trabajo del Ministerio Federal de Empleo y Trabajo y por la Comisión Nacional de Salarios, Ingresos y Sueldos. La Comisión también toma nota de que, en una reunión tripartita el 10 de Agosto de 2022, los mandantes acordaron: i) establecer una estructura tripartita para revisar sanciones, identificar las lagunas y formular propuestas para reforzar la supervisión y la aplicación de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019, y ii) recomendar la adopción de medidas adicionales de fomento de la capacidad para los funcionarios del trabajo que lo necesiten para un seguimiento adecuado y efectivo y la aplicación efectiva de las sanciones. **La Comisión solicita al Gobierno que siga adoptando las medidas necesarias para asegurar, por medio de un sistema de supervisión y sanciones que los salarios pagados no sean inferiores a los niveles de salarios mínimos en los casos en que estos sean aplicables. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información adicional sobre las medidas adoptadas a este respecto, incluidas aquellas para asegurar que los cuatro estados que aún tienen que aplicar el salario mínimo nacional, cumplen con la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019.**

B. Protección de los salarios

Artículo 2 del Convenio núm. 95. Protección del salario de los trabajadores a domicilio y los trabajadores domésticos. En sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el proyecto de ley sobre las normas del trabajo, que se centra en los trabajadores domésticos más que en los trabajadores del hogar, ha sido revisado y validado por los interlocutores sociales y está a la espera de que se adopten medidas adicionales. Sin embargo, la Comisión constata la falta de información con respecto al plazo para adoptar esta legislación. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que continúe haciendo todos los esfuerzos necesarios para garantizar la protección de los salarios de los trabajadores domésticos, incluso mediante la aprobación del proyecto de ley sobre normas del trabajo, y que proporcione información de cualquier progreso realizado a este respecto.**

Artículos 6, 7, 2), 12, 1) y 14. Libertad del trabajador de disponer de su salario. Economatos. Pago del salario a intervalos regulares. Información sobre el salario antes de ocupar un empleo e indicaciones concernientes al salario. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que: i) el artículo 35 de la Ley del Trabajo ha sido abordado durante el examen del proyecto de ley laboral nacional tripartita y eliminado del proyecto de ley sobre las normas del trabajo, y la protección de los salarios y la libertad de los trabajadores para disponer de sus salarios están cubiertas bajo los artículos 11, 12 y 13 del proyecto de ley sobre las normas del trabajo; ii) la enmienda recomendada relativa a los Economatos y el artículo 6 de la Ley del Trabajo han sido ejecutados en el proyecto de ley sobre las normas del trabajo, y iii) las nóminas están disponibles a petición de manera retroactiva, y el artículo 14 del proyecto de ley sobre normas del trabajo contemplaría los datos por escrito de las condiciones de empleo antes del inicio del trabajo. **Tomando debida nota de esta información, la Comisión**

alienta al Gobierno para que continúe con sus esfuerzos para garantizar la aplicación en la legislación y en la práctica de estas disposiciones del Convenio, incluida la adopción del proyecto de ley sobre las normas del trabajo. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre toda decisión judicial o laudo arbitral dictados en relación con estos artículos del Convenio.

Artículo 12, 1). Pago regular de salarios. En relación con sus comentarios anteriores sobre esta cuestión, la Comisión toma nota de las observaciones de la CSI, que señalan que los atrasos salariales se han convertido en un tema de gran preocupación para los trabajadores y que en varios estados los salarios no son pagados regularmente. La Comisión también toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre las medidas consideradas a este respecto, incluida su intención de utilizar la NLAC para sensibilizar sobre la necesidad de proteger los salarios. **La Comisión pide al Gobierno que siga adoptando todas las medidas necesarias para abordar esta cuestión, incluido el refuerzo de la supervisión y el fortalecimiento de las sanciones, y que proporcione información sobre los progresos realizados.**

República Centroafricana

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

Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) (ratificación: 2006)

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 global de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados en materia de salario, la Comisión estima oportuno examinar los Convenios núms. 131 (salarios mínimos) y 95 (protección del salario) en un mismo comentario.

Salarios mínimos

Artículo 4 del Convenio núm. 131. Ajuste periódico de los salarios mínimos. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, según la información disponible, el último decreto relativo a la fijación del salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) y del salario mínimo agrícola garantizado (SMAG) se adoptó en 1991. Toma nota con **preocupación** de que el Gobierno indica en su memoria que no ha tenido lugar ninguna fijación o ajuste de los salarios mínimos durante el periodo cubierto por la memoria, y de que el Gobierno no proporciona información sobre el funcionamiento del Consejo Nacional Permanente del Trabajo (CNPT), órgano tripartito entre cuyas funciones figura, en virtud del artículo 226 del Código del Trabajo, emitir un dictamen al fijarse el SMIG y el SMAG. **Por lo tanto, la Comisión pide firmemente al Gobierno que adopte las medidas necesarias para proceder sin demora a un examen de los salarios mínimos y para ajustar el nivel del SMIG y del SMAG a la luz de este examen. La Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre las medidas adoptadas a este respecto, en particular sobre todo dictamen emitido por el CNPT en este contexto.**

Protección del salario

Artículo 12 del Convenio núm. 95. Pago del salario a intervalos regulares. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la regularización de los atrasos salariales en el sector público. La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene información a este respecto. Recuerda que la aplicación en la práctica del artículo 12 se apoya en tres elementos esenciales: i) un control eficiente; ii) sanciones adecuadas, y iii) medios de reparación del daño causado (véase el Estudio General de 2003, Protección del salario, párrafo 368). La Comisión toma nota de que el Código del Trabajo contiene disposiciones que regulan estos tres elementos, pero de que el Código excluye a los funcionarios de su ámbito de aplicación. La remuneración de los funcionarios es regulada por la Ley núm. 09014, de 10 de agosto de 2009, sobre el Estatuto General de la Administración Pública Centroafricana, ley que no contiene disposiciones que pongan en práctica los tres elementos mencionados anteriormente. **Por consiguiente, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que suministre información sobre la regularización de los atrasos salariales en el sector público. Le pide asimismo que adopte las medidas necesarias para garantizar el pago del salario a intervalos regulares en este sector, asegurando un control eficiente, la imposición de sanciones adecuadas en caso de infracción y la existencia de medios de reparación de todo daño causado. La Comisión pide al Gobierno que proporcione 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 Democrática del Congo

Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) (ratificación: 1969)

[Comentario anterior](#)

Artículo 8 del Convenio. Descuentos de los salarios. En relación con sus comentarios anteriores relativos a la ausencia de límites a los montos de los descuentos autorizados sobre los salarios, la Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene informaciones a este respecto. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, a partir de las deliberaciones en el seno del Consejo Nacional del Trabajo, para que se establezca un límite al monto de los descuentos que pueden autorizarse sobre los salarios y que proporcione las informaciones pertinentes sobre este particular.**

Rwanda

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) (ratificación: 1962)

[Comentario anterior](#)

Artículos 1 y 3, 2) del Convenio. Mecanismo de fijación del salario mínimo. Consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Tras sus comentarios anteriores, la Comisión **lamenta** que el Gobierno señale en su memoria que todavía no se ha adoptado el proyecto de orden ministerial que fija el salario, mínimo. El Gobierno también señala que: i) el proyecto de orden ministerial fue discutido en el seno del Consejo Nacional del Trabajo tripartito en 2018 y que actualmente sigue siendo objeto de consulta entre todas las partes interesadas pertinentes, y ii) el impacto negativo de la pandemia del COVID-19 sobre el mercado laboral y la economía también pide que se realicen las evaluaciones pertinentes. **Recordando que el último ajuste de las tarifas de los salarios mínimos se realizó en 1980, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para fijar nuevas tasas de salarios mínimos, incluso mediante la adopción de la orden ministerial que determina el salario mínimo, sin demora y en consulta con los interlocutores sociales.**

Artículo 4. Sanciones. En sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que el artículo 23 de la Orden Ministerial núm. 001/19.20 de 17 de marzo de 2020, relativa a la Inspección del Trabajo, establece las modalidades de aplicación de las multas administrativas por obstrucción al trabajo de la inspección del trabajo, de conformidad con el artículo 120 del Código del Trabajo. La Comisión observa que ni el Código del Trabajo ni la orden ministerial prevén sanciones en el caso de violaciones de las disposiciones relativas a los salarios mínimos. **La Comisión una vez más pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para establecer un sistema de sanciones, que garantice que los salarios que se paguen no sean inferiores a las tasas de salarios mínimos determinadas.**

Tayikistán

Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) (ratificación: 1993)

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 7, 2) del Convenio. Economatos. La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene información en respuesta a su solicitud anterior sobre esta cuestión. **Por lo tanto, la Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas con el objeto de garantizar que los bienes**

de los almacenes se vendan y los servicios se presten a precios justos y razonables, o que los almacenes y servicios establecidos por el empleador no se exploten con el fin de obtener una ganancia sino que ello redunde en beneficio de los trabajadores interesados, tal como exige este artículo del Convenio.

Artículos 12 y 15, b). Pago regular de los salarios. Control del cumplimiento. En relación con sus comentarios anteriores sobre los salarios atrasados en el país, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que hasta el 1.º de mayo de 2020 el monto total de salarios atrasados, incluidos los atrasos de años anteriores, había aumentado un 78,8 por ciento en comparación con el mismo periodo de 2019. El Gobierno también señala que las autoridades gubernamentales locales han tomado decisiones y los dirigentes de las provincias, ciudades y distritos han aprobado decretos para establecer la «Unidad Ejecutiva para la Eliminación de los Atrasos Salariales». Con respecto a las actividades de control, la Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene información en respuesta a su solicitud anterior. **Tomando nota con preocupación de la persistencia de los atrasos salariales en el país y de su incremento dramático en 2020, la Comisión pide al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para abordar esta cuestión y que proporcione información sobre los resultados de las medidas adoptadas y previstas a este respecto. La Comisión también pide de nuevo al Gobierno que proporcione información sobre el número de visitas de inspección realizadas para garantizar el cumplimiento del pago puntual de los salarios por sector, el número de casos de incumplimiento detectados y las medidas adoptadas para liquidar todos los pagos pendientes, incluidas las sanciones adecuadas.**

Artículos 14, b) y 15, d). Informaciones concernientes al salario y mantenimiento de registros. En relación con sus comentarios anteriores en los que pedía al Gobierno que indicara cómo se da efecto a estas disposiciones, la Comisión observa que la memoria del Gobierno no contiene información al respecto. **Por lo tanto, la Comisión pide una vez más al Gobierno que: i) especifique cómo se garantiza que los trabajadores sean informados al momento de efectuarse cada pago, de los elementos que constituyen sus salarios en el periodo de pago considerado, por ejemplo, mediante hojas de pago (artículo 14, b)), e ii) indique cualquier disposición legislativa o administrativa que regule la forma y el modo en que deben llevarse los registros de nóminas, así como los elementos específicos de los salarios que deben figurar en dichos registros (artículo 15, d)).**

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

Uganda

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)
(ratificación: 1963)

Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) (ratificación: 1963)

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 2023 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.

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 (salarios mínimos) y 95 (protección del salario) en un mismo comentario.

Evolución legislativa. La Comisión toma nota de que, según la información proporcionada por la Oficina de la OIT para la República Unida de Tanzania, Burundi, Kenya, Rwanda y Uganda, la Ley de Empleo de 2006 se está revisando actualmente en consulta con los interlocutores sociales. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la evolución de la situación en este ámbito, y que facilite una copia de la Ley de Empleo de 2006 en su versión enmendada, una vez adoptada. Asimismo, la Comisión espera que se tengan en cuenta sus comentarios sobre la aplicación del Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) en el marco de la revisión de la Ley, y recuerda que el Gobierno puede solicitar la asistencia técnica de la OIT a este respecto.**

Salarios mínimos

Artículo 3 del Convenio núm. 26. 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.**

Protección del salario

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno sobre el Convenio núm. 95, debida desde 2017. A la luz del llamamiento urgente que realizó al Gobierno en 2020, la Comisión procede a examinar la aplicación del Convenio núm. 95 sobre la base de la información que tiene a su disposición. Tras el examen de la información de que dispone, la Comisión toma nota de que sigue faltando información importante sobre las medidas que dan efecto a los *artículos 1, 4, 7, 2), 8, 10, 12, 1), y 14, a)*, del Convenio núm. 95. Por lo tanto, la Comisión se ve obligada a repetir sus comentarios anteriores en relación con dichos artículos.

Artículo 1 del Convenio núm. 95. Inclusión de todas las partes de la remuneración. La Comisión toma nota de que la definición de «salario» que figura en el artículo 2 de la Ley de Empleo excluye «las contribuciones que haya efectuado o deba efectuar el empleador en relación con el seguro, la atención médica, la asistencia social, la educación, la formación, la invalidez, la pensión de jubilación, la gratificación posterior al servicio o la indemnización por fin de servicios del trabajador». La Comisión recuerda que la definición de salario en los términos del Convenio es muy amplia y que pretende abarcar las prestaciones excluidas en virtud del artículo 2 de la Ley de Empleo. **Dado que esta ley es el principal texto legislativo por el que se aplica el Convenio, la Comisión pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas para proporcionar a los trabajadores la protección prevista en el Convenio en relación con los elementos de su remuneración que quedan excluidos en virtud del artículo 2 de la Ley de Empleo.**

Artículo 4. Pago parcial en especie. La Comisión toma nota de que en los artículos 41, 3), y 97, 2), i), de la Ley de Empleo se aborda la cuestión del pago parcial del salario en especie y se establece que el Ministro puede aprobar normativas al respecto. **Pide al Gobierno que indique si se han aprobado dichas normativas.**

Artículo 7, 2). Economatos. La Comisión toma nota de que en el artículo 41, 4), de la Ley de Empleo se establece que el trabajador no estará obligado a hacer uso de los economatos creados por el empresario para los trabajadores o de los servicios explotados dentro de una empresa. La Comisión recuerda que en el *artículo 7, 2)*, se exige que cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, al margen de los establecidos por el empleador, la autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas para lograr que las mercancías y los servicios se vendan o presten a precios justos y razonables y en interés de los trabajadores. **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que indique las medidas que están en vigor para garantizar la aplicación de esta disposición del Convenio.**

Artículos 8 y 10. Descuentos de los salarios y embargo de los salarios. La Comisión observa que en el artículo 46, 1), de la Ley de Empleo se proporciona una lista de los descuentos autorizados de los salarios y que en el artículo 46, 3), se establece que el embargo de los salarios se limitará a un máximo de dos tercios de toda la remuneración correspondiente a un periodo de pago específico. Así, la Comisión toma nota de que, si bien hay un límite general para el embargo de los salarios, no existe tal límite para los descuentos de los salarios. A este respecto, la Comisión recuerda que, además de establecer límites específicos para cada tipo de descuento, también es importante fijar un límite general por debajo del cual los salarios no podrán reducirse, con el fin de

proteger los ingresos de los trabajadores en caso de que se apliquen varios descuentos. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para establecer límites específicos y generales de los descuentos aplicables a los salarios.**

Artículo 12, 1). Pago de los salarios a intervalos regulares. En relación con su solicitud anterior relativa a la cuestión del pago irregular de los salarios, la Comisión toma nota de que el Gobierno se limita a repetir en su memoria información que ha proporcionado previamente. En cuanto a la falta de un Tribunal del Trabajo operativo, que había sido señalada en sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que en el sitio web del Tribunal se indica que se han emitido varios fallos desde 2015. También toma nota de que dos jueces y el Secretario del Tribunal participaron en una actividad de formación sobre las normas internacionales del trabajo impartida por el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín en junio de 2017. **Dadas las circunstancias, la Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione información actualizada sobre la situación de los atrasos salariales en el país, y en particular datos sobre el número de trabajadores afectados por el impago o el retraso en el pago de los salarios, los sectores en cuestión y los resultados de las inspecciones del trabajo sobre estos asuntos, y que indique si el Tribunal del Trabajo se ha ocupado de algún caso de este tipo.**

Artículo 14, a). Conocimiento de los salarios antes de ocupar un empleo. La Comisión toma nota de que en el artículo 59 de la Ley de Empleo se establece que el trabajador debe recibir del empresario información sobre el salario a más tardar doce semanas después de la fecha de inicio de la relación de empleo. La Comisión recuerda que en el artículo 14, a), se exige que se adopten medidas efectivas para garantizar que se dé a conocer a los trabajadores las condiciones de salario antes de que ocupen un empleo. **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que indique las medidas que están en vigor para garantizar la plena aplicación de este artículo del Convenio.**

La Comisión espera firmemente 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)

[Comentario anterior](#)

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 relativas al Convenio núm. 26 formuladas por la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS), recibidas el 11 de febrero de 2022. La Comisión toma nota también de que la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, El Campo y la Pesca de Venezuela (CBST-CCP) envió observaciones sobre el Convenio núm. 26 que fueron recibidas el 24 de abril de 2022. La Comisión toma nota asimismo de las siguientes observaciones transmitidas con la memoria del Gobierno formuladas por: i) FEDECAMARAS, relativas al Convenio núm. 26; ii) CBST-CCP relativas al Convenio núm. 26, y iii) conjuntamente por la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV), y la Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente (CTASI), relativas a los Convenios núms. 26 y 95. La Comisión toma nota además de las observaciones formuladas por la Unión Nacional de Trabajadores del Estado y los Servicios Públicos (UNETE), relativas al Convenio núm. 26, recibidas el 5 de septiembre de 2022.

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. En relación con su anterior comentario, la Comisión toma nota de las discusiones durante las 344.^a, 345.^a y 346.^a reuniones (marzo, junio y noviembre de 2022) del Consejo de Administración relativas al Informe de situación sobre la evolución del foro de diálogo social para dar cumplimiento a las recomendaciones de la comisión de encuesta, así como de las decisiones adoptadas al respecto. En particular, la Comisión toma nota de que: i) el 7 de marzo de 2022, tuvo lugar de forma virtual, la sesión inaugural del Foro de Diálogo Social (en adelante, el foro), presidida por el Ministro del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, con la participación del Director General de la OIT y de las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores: FEDECAMARAS, CBST-CCP, Federación de Cámaras y Asociaciones de Artesanos, Micros, Pequeñas y Medianas Industrias y Empresas de Venezuela (FEDEINDUSTRIA), CTASI, CTV, UNETE, Confederación General del Trabajo (CGT) y Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA); durante la reunión se adoptaron los términos de referencia para el foro que incluyeron como materias a tratar todas las cuestiones pendientes relativas a la aplicación de los convenios núms. 26, 87 y 144; ii) entre el 25 y el 28 de abril de 2022, se celebró en Caracas la primera reunión presencial del foro, con la asistencia técnica de la Oficina, y como resultado se adoptó un Plan de acción consistente en un cronograma de actividades relativas al cumplimiento de los citados Convenios, y iii) del 26 al 29 de septiembre de 2022, tuvo lugar en Caracas una reunión de seguimiento del foro, con la asistencia técnica de la Oficina, durante la cual se evaluaron las actividades realizadas en el marco del cumplimiento del plan de acción adoptado en el mes de abril, y se acordó la actualización del mismo. La Comisión observa que el Consejo de Administración volverá a considerar en su 347.^a reunión (marzo de 2023) los progresos realizados por el Gobierno para asegurar el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Por otra parte, en seguimiento a sus comentarios anteriores sobre este tema, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que: i) el 20 de diciembre de 2021, se efectuaron consultas formales por escrito, incluyendo datos estadísticos relevantes para el análisis y generación de opinión y respuesta, con FEDECAMARAS, FEDEINDUSTRIA, CBST, ASI, CTV, UNETE, CGT y CODESA; ii) el 3 de marzo de 2022, en un acto público, el Presidente de la República anunció una propuesta de aumento salarial equivalente a medio petro (criptomoneda), la cual se hizo efectiva mediante decreto núm. 4653, publicado en Gaceta Oficial núm. 6691 Extraordinario del 15 de marzo de 2022, y iii) el 4 de marzo, se dirigió una consulta a los interlocutores sociales antes referidos para conocer el impacto del anuncio presidencial. El Gobierno indica asimismo, que, de acuerdo con los compromisos asumidos en las reuniones del foro de abril y septiembre de 2022, se realizaron las siguientes actividades relacionadas con el cumplimiento del Convenio: i) la semana del 13 al 19 de julio, se llevó a cabo una ronda de reuniones de diálogo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores comprometidas con el diálogo social para debatir sobre diferentes aspectos relacionados con el cumplimiento de los convenios, incluido el Convenio núm. 26; ii) el 7 y el 12 de septiembre de 2022, se celebraron reuniones con organizaciones de trabajadores (CBST-CCP, CTASI, y CTV), y de empleadores (FEDECAMARAS y FEDEINDUSTRIA), respectivamente, para intercambiar opiniones sobre el método de fijación de los salarios mínimos, en particular en lo relativo a criterios y fuentes de datos económicos, sociales y laborales de referencia pertinentes; iii) el 20 de octubre de 2022, se realizó una reunión tripartita para dialogar sobre la constitución de una mesa de trabajo relativa a la fijación del salario mínimo, y iv) el 25 de octubre, se llevó a cabo un taller de indicadores vinculados al salario mínimo con el apoyo del Ministerio del Poder Popular de Planificación. El Gobierno indica también que ha elaborado un cronograma, el cual incluye como anexo a su memoria, de actividades tripartitas y bipartitas, a realizarse entre la segunda quincena de noviembre de 2022 y el mes de febrero de 2023, entre las que se incluyen: i) la realización de un taller tripartito sobre metodología del salario

mínimo con asistencia técnica de la Oficina (22 de noviembre de 2022); ii) el envío a las organizaciones de trabajadores y de empleadores de solicitudes formales de consulta sobre aumento del salario mínimo (15 de diciembre de 2022); iii) la organización de reuniones sectoriales (bipartitas) para intercambiar opiniones sobre propuestas de salario mínimo (18 de enero de 2023), y iv) la realización de una reunión tripartita sobre métodos para la definición del salario mínimo (25 de enero de 2023). El Gobierno indica por último que la semana del 6 al 10 de febrero de 2023 se celebrará la tercera sesión presencial del foro con asistencia técnica de la Oficina.

A este respecto, la Comisión toma nota de que la FEDECAMARAS en sus observaciones indica que: i) en noviembre de 2021, el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo (MPPPST) remitió a FEDECAMARAS las reglas establecidas para el proceso de consulta sobre el salario mínimo (consulta amplia una vez al año, reuniones durante el primer trimestre de cada año con los interlocutores sociales y las instituciones y organismos pertinentes, y una comunicación escrita acompañada de elementos del contexto nacional e internacional con impacto en la realidad socioeconómica e indicadores oficiales pertinentes, incluido el costo de la canasta básica); ii) mediante comunicación del 20 de diciembre de 2021, el MPPPST remitió a FEDECAMARAS algunos indicadores económicos, de pobreza y fuerza de trabajo; iii) por comunicación de 23 de febrero de 2022, el MPPPST solicitó a FEDECAMARAS la presentación de información adicional y actualizada en relación con el aumento del salario mínimo; iv) sin realizar la consulta y reuniones previstas para el primer trimestre de 2022, el Presidente de la República anunció en acto público celebrado el 3 de marzo de 2022, un incremento del salario mínimo; v) el día 4 de marzo de 2022, el MPPPST envió una comunicación, mediante la cual solicitó la opinión y recomendaciones de FEDECAMARAS sobre el impacto e implicaciones de las medidas anunciadas; en la misma fecha, tuvo lugar una reunión en el MPPPST con la presencia de FEDECAMARAS y FEDEINDUSTRIA, en la cual FEDECAMARAS expresó sus inquietudes relacionadas con el incumplimiento de la metodología propuesta, especialmente la falta de discusión real y de diálogo efectivo entre los actores tripartitos sobre este tema, y vi) el aumento salarial ya anunciado se hizo efectivo mediante publicación en la Gaceta Oficial el día 15 de marzo de 2022.

Por su parte, la CBST-CCP en sus observaciones, indica que el Gobierno remite regularmente una o dos veces por año a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, comunicaciones por escrito sobre la consulta del salario mínimo.

La Comisión toma nota también de que, en sus observaciones conjuntas, la CTV, la FAPUV, y la CTASI indican que a través de un oficio núm. 502/2021, el MPPPST les solicitó sus opiniones, expectativas y sugerencias sobre el comportamiento que debería tener la dinámica salarial en el país en consonancia con el Convenio; la CTASI, a pesar de considerar que este no era el mecanismo idóneo, hizo entrega de una propuesta sobre la cual no recibió respuesta. A este respecto, las citadas organizaciones indican que los pasos dados no son suficientes para considerar que se cumple con el Convenio, ya que en la práctica no se toman en cuenta los aportes y propuestas de las organizaciones sindicales, sino que es el ejecutivo nacional el que determina de forma unilateral el aumento del salario mínimo nacional.

La Comisión toma nota también de que tanto la FEDECAMARAS como la CTV, la FAPUV y la CTASI coinciden en que la reunión para debatir sobre los indicadores salariales, prevista para el mes de julio de 2022 en el cronograma anexo al plan de acción adoptado en abril de 2022, no tuvo lugar.

Por último, la Comisión toma nota de que la UNETE indica en sus observaciones que el Gobierno no ha adoptado ninguna medida para consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre la fijación del salario mínimo.

En relación con el incremento salarial de marzo de 2022, la Comisión observa que: i) si bien fue precedido por comunicaciones enviadas unos meses antes solicitando la opinión de los interlocutores sociales sobre el mismo, no se cumplió con la metodología establecida previamente por el Gobierno consistente en reuniones estructuradas, con el fin de dar cumplimiento cabal a las recomendaciones de la Comisión de Encuesta para el mismo, y ii) tanto la FEDECAMARAS, como la CTV, la FAPUV, la CTASI, así

como la UNETE, coinciden en que sus propuestas y aportes, no son tenidos realmente en cuenta en la toma de decisión final. Con respecto, al plan de acción adoptado en abril de 2022 sobre el Convenio núm. 26, la Comisión constata que el mismo no se cumplió como estaba programado, dado que solo se realizaron dos reuniones sobre indicadores —fuera del plazo establecido— previas a la reunión del foro de septiembre. Finalmente, la Comisión observa que el plan de acción adoptado en septiembre de 2022, incluye: 1) el establecimiento y sucesivas reuniones de una mesa técnica para construir los métodos de fijación del salario mínimo, con la asistencia técnica de la Oficina; 2) el cumplimiento de un cronograma elaborado por el Gobierno a tal efecto, a ser desarrollado hasta el mes de febrero de 2023; 3) el envío de solicitudes formales de consulta sobre el aumento de salario mínimo; 4) la celebración de reuniones para debatir sobre propuestas de salario mínimo, y 5) una reunión tripartita para discutir sobre la definición de los métodos de fijación del salario mínimo. En estas condiciones, la Comisión **lamenta** tomar nota del incumplimiento de la metodología propuesta por el MPPPST para el proceso de consulta sobre la fijación del incremento del salario mínimo decretado en marzo de 2022. **La Comisión espera firmemente que, en el marco de las oportunidades que ha abierto el proceso iniciado con la instalación y seguimiento del foro de diálogo social, se cumplirán todas las medidas previstas en el plan de acción actualizado en septiembre de 2022, así como en el cronograma de actividades presentado por el Gobierno. Espera asimismo que tales medidas darán lugar a progresos tangibles en el desarrollo y aplicación de los métodos de fijación del salario mínimo, tal como lo exige el Convenio y en seguimiento de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta. En particular, la Comisión insta al Gobierno a que, con ocasión del próximo incremento del salario mínimo en el país, tome las medidas necesarias para que el mismo sea precedido por un proceso de consulta exhaustivo, llevado a cabo con suficiente antelación, en el marco de discusiones estructuradas, informadas y efectivas en las que se tomen debidamente en cuenta las propuestas presentadas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores al respecto.**

Protección del salario

Artículo 4 del Convenio núm. 95. Pago en especie. «Cesta-ticket socialista». En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno en su memoria indica que: i) en relación con el pago del beneficio del «Cestaticket Socialista», se han establecido mesas de diálogo con la participación activa de las organizaciones de empleadores y trabajadores, que han servido para alcanzar acuerdos para el beneficio de los trabajadores, y ii) se ha incrementado el valor del «Cestaticket Socialista» a partir del 15 de marzo de 2022, sin dejar de lado el beneficio asociado a los Comités Locales de Abastecimiento y Producción (CLAP) para la distribución de alimentos subsidiados. La Comisión toma nota también de que la CTV, la FAPUV y la CTASI indican en sus observaciones conjuntas que los pagos del salario con bonos de diversas denominaciones o la entrega de alimentos son comunes en el sector público y privado. A este respecto, la Comisión **lamenta** tomar nota de que, sobre la base de la información presentada por el Gobierno, y de las observaciones de las citadas organizaciones de trabajadores, no le es posible concluir que se hayan producido avances en la resolución de esta cuestión. **Al tiempo que reenvía al análisis que ha realizado en años anteriores sobre este tema (véase en particular la observación adoptada en 2017), la Comisión pide una vez más al Gobierno que tome sin demora las medidas necesarias para, a través del diálogo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas, encontrar las soluciones que permitan dar plena aplicación al artículo 4 del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información al respecto, en particular, en relación con la conformación y funcionamiento de las mesas de diálogo que menciona, así como los acuerdos alcanzados, resultado de los debates llevados a cabo en su seno.**

Artículos 5 y 14. Pago electrónico del salario. Información sobre los elementos que constituyen el salario. La Comisión toma nota de que, en respuesta a su anterior comentario, el Gobierno indica que informa e instruye a su fuerza laboral acerca del debido uso del medio electrónico para obtener la disponibilidad del salario. La Comisión toma nota también de que la CTV, la FAPUV y la CTASI indican que el pago de las remuneraciones se hace electrónicamente, lo cual crea inmensos problemas a los

trabajadores, especialmente a los que viven en localidades donde no hay servicios bancarios, y hay falta de servicio eléctrico y de transporte para trasladarse a otra localidad. En particular, las citadas organizaciones de trabajadores indican que los trabajadores tienen graves inconvenientes para retirar montos suficientes para cubrir las necesidades más elementales, mientras tanto, en sus cuentas, el dinero que no logran retirar se devalúa día a día. La Comisión **lamenta** tomar nota de que no se han realizado progresos en relación con esta cuestión. Por otra parte, las citadas organizaciones indican que las nóminas de pago son gestionadas a través del sistema patria, quitándole al trabajador la oportunidad de tener un comprobante que detalle cuáles son sus ingresos y cuáles son los descuentos que se les hacen por nómina, modalidad esta que atenta contra el salario del trabajador, pues no hay un ente donde reclamar cualquier error u omisión en el pago. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que en consulta con los interlocutores sociales, tome medidas efectivas para tratar tanto la cuestión del pago electrónico de los salarios, como la relativa a la información a los trabajadores sobre los elementos que constituyen el salario, en cumplimiento del Convenio, y que proporcione información al respecto.**

Artículo 12. Retraso en el pago del salario. La Comisión toma nota de que, en respuesta a su anterior comentario, el Gobierno indica que la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia mediante sentencia núm. 5 de fecha 19 de enero de 2017, ordenó a la Oficina Nacional de Presupuesto (ONAPRE) del Ejecutivo Nacional, pagar los salarios correspondientes de los trabajadores y las trabajadoras del órgano legislativo nacional, reivindicaciones salariales que fueron canceladas a través del Ministerio de Finanzas.

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2023].

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 26** (Congo, Côte d'Ivoire); el **Convenio núm. 95** (Arabia Saudita, Chad, Congo, Côte d'Ivoire, Líbano, Libia, Níger, República Centroafricana); el **Convenio núm. 99** (Côte d'Ivoire); el **Convenio núm. 131** (Camerún, El Salvador, Líbano, Marruecos, Nepal, Níger).

La Comisión ha tomado nota de las informaciones comunicadas por los siguientes Estados en respuesta a una solicitud directa sobre: el **Convenio núm. 26** (China: Región Administrativa Especial de Macao, Colombia, Myanmar, República Democrática del Congo); el **Convenio núm. 95** (Chipre, Colombia); el **Convenio núm. 99** (Colombia); el **Convenio núm. 131** (Países Bajos).

Tiempo de trabajo

Chequia

Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132) (ratificación: 1996)

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 9 del Convenio. Aplazamiento o acumulación de las vacaciones anuales. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota con **satisfacción** de que, mediante la ley núm. 365/2011 Recop., se enmendaron los artículos 218 y 222 del Código del Trabajo, y ahora dispone que, cuando no pueden tomarse vacaciones incluso hasta finales del año natural siguiente, debido a que se ha reconocido que el empleado tiene una incapacidad laboral transitoria, el empleador concederá esas vacaciones después de finalizar la incapacidad laboral. La Comisión toma nota de las explicaciones del Gobierno, según las cuales la ley núm. 365/2011 Recop., se adoptó con miras a mejorar la posición de los empleados en los casos en los que no pueden tomarse las vacaciones pagadas en el año natural en el que tengan derecho a ellas, y garantiza que el derecho a vacaciones no expire por el mero transcurso del tiempo.

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

China

Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14) (ratificación: 1934)

Comentario anterior

Artículos 4, 5 y 6 del Convenio. Excepciones al descanso semanal. Compensación. Consulta. A raíz de sus comentarios anteriores sobre los regímenes de tiempo de trabajo flexible previstos en las Medidas de examen y aprobación del acuerdo relativo a horarios de trabajo flexibles y del régimen de horas consolidadas (núm. 503), de 1994 (en lo sucesivo, las Medidas de aprobación), la Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que: i) de conformidad con las disposiciones del artículo 39 de la Ley del Trabajo y las Medidas de aprobación, si una empresa no puede aplicar el sistema de horarios de trabajo estándar debido a las características de su producción puede, con la aprobación del departamento administrativo del trabajo, aplicar otros sistemas de trabajo y descanso, como el horario de trabajo integrado; ii) el horario de trabajo integrado se aplica principalmente a los puestos que requieren un trabajo continuo durante un periodo de tiempo determinado, como en el transporte, el ferrocarril, correos y las telecomunicaciones, el transporte acuático, la aviación y la pesca, entre otros, así como los puestos en sectores que exigen concentrar tanto el trabajo como el descanso por sus condiciones estacionales y naturales, como los puestos en la exploración de recursos geológicos y naturales, la construcción, la fabricación de sal, la fabricación de azúcar y el turismo, entre otros; iii) si una empresa hace trabajar a los trabajadores que siguen el horario de trabajo integrado en días festivos oficiales, deberá pagar horas extraordinarias de acuerdo con la norma relativa a la prolongación del horario de trabajo en días festivos oficiales, iv) los departamentos de recursos humanos y seguridad social de todos los niveles han aplicado estrictamente los procedimientos de aprobación del horario de trabajo integrado, por los que se exige a las empresas que consulten ampliamente con sus trabajadores y con el sindicato de la empresa, a falta de lo cual no se aprobaría este horario; v) si un empleador no respeta los derechos de los trabajadores al descanso y a la remuneración, será sancionado de acuerdo con la ley, y en ese caso los trabajadores tienen derecho a salvaguardar sus derechos e intereses presentando una queja ante la inspección del trabajo y solicitando el arbitraje del conflicto laboral, y vi) de 2013 a 2021, las inspecciones del trabajo de todos los niveles han investigado y atendido un total de 120 000 casos relativos a diversas violaciones del horario de trabajo y de las disposiciones sobre el descanso y las vacaciones, incluidas infracciones a las disposiciones sobre el descanso semanal. A este respecto, la Comisión observa que, según el artículo 44

de la Ley del Trabajo, si no se concede un descanso compensatorio, deberá pagarse la compensación de las horas extraordinarias, incluido el trabajo durante el descanso semanal, y que las medidas de aprobación no parecen contener disposiciones relativas a la concesión de un descanso compensatorio en caso de que se trabaje durante el periodo de descanso semanal. La Comisión recuerda que en el *artículo 5* del Convenio se exige que se conceda un descanso compensatorio a los trabajadores que se vean privados de su descanso semanal, independientemente de toda compensación monetaria con el fin de proteger la salud física y mental de los trabajadores. ***Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que se conceda, en la ley y en la práctica, un descanso compensatorio a los trabajadores que deben trabajar en su día de descanso semanal. Asimismo, solicita al Gobierno que siga haciendo todo lo posible para garantizar que las autorizaciones para trabajar durante el descanso semanal se concedan teniendo en cuenta especialmente cualesquiera consideraciones oportunas de orden económico y humanitario y previa consulta con las asociaciones responsables de empleadores y de trabajadores. Por último, pide al Gobierno que proporcione información sobre todo progreso realizado en este ámbito, incluso en lo que respecta a las actividades de la inspección del trabajo dirigidas a prevenir y sancionar las infracciones a los derechos de los trabajadores al descanso semanal.***

Región Administrativa Especial de Macao

Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (número. 1) (notificación: 1999)

Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (número. 14) (notificación: 1999)

Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (número. 106) (notificación: 1999)

[Comentario anterior sobre el Convenio número. 1](#)

[Comentario anterior sobre el Convenio número. 14](#)

[Comentario anterior sobre el Convenio número. 106](#)

Con el fin de ofrecer una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los Convenios sobre el tiempo de trabajo, la Comisión considera oportuno examinar los Convenios número. 1 (horas de trabajo (industria)), número. 14 (descanso semanal (industria)) y número. 106 (descanso semanal (comercio y oficinas)) en un mismo comentario.

Horas de trabajo

Artículos 2, b) y c), y 4 y 5 del Convenio número. 1. Distribución variable de las horas de trabajo. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno, en su memoria, se refiere al artículo 33, 2), de la Ley número. 7/2008, que establece que el empleador puede, en función de las características del funcionamiento de la empresa, acordar con el trabajador que la jornada diaria de trabajo supere los límites de 8 horas diarias, siempre que el trabajador disponga de diez horas consecutivas de descanso al día, con un total no inferior a doce horas, y que el periodo de trabajo no sobrepase las cuarenta y ocho horas semanales. La Comisión también señala que, en virtud del artículo 40, 3) de la Ley número. 7/2008, la organización del trabajo por turnos estará sujeta a los límites máximos del periodo de trabajo normal y garantizará al trabajador diez horas consecutivas de descanso al día, que no serán inferiores a doce horas, y el horario de trabajo podrá fijarse con periodos de trabajo continuos o intercalados. En este sentido, la Comisión recuerda que el promedio de horas de trabajo en general solo se autoriza en el Convenio sobre un periodo de referencia de una semana, y siempre que el límite diario no sobrepase las nueve horas (*artículo 2, b)*); en todos los demás casos en que se permite el promedio de horas de trabajo sobre periodos de referencia superiores a una semana, las circunstancias se especifican claramente, tal como sigue: i) en el caso del trabajo por turnos, se permitirá emplear a personas que superen las 8 horas en un día y las 48 horas en una semana, si la media de horas en un periodo máximo

de 3 semanas no supera las 8 por día y las 48 por semana (*artículo 2, c*), ii) en aquellos procesos que, por su naturaleza, deban realizarse de forma continuada mediante una sucesión de turnos, podrá superarse el límite diario y semanal de horas de trabajo con la condición de que la media de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis a la semana (*artículo 4*) y iii) en casos excepcionales en los que se consideren inaplicables los límites de 8 horas diarias y 48 horas semanales, pero únicamente en esos casos, se podrá dar fuerza de reglamento a los convenios celebrados entre organizaciones de trabajadores y de empleadores en los que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un periodo más largo, siempre que la duración media de horas trabajadas por semana, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no exceda de 48 horas (*artículo 5*). **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para poner las citadas disposiciones de la Ley núm. 7/2008 en conformidad con los requisitos del Convenio, y que proporcione información sobre cualquier progreso realizado a este respecto.**

Artículo 6. Excepciones temporales. Circunstancias y límites. La Comisión observa que el artículo 36 de la Ley núm. 7/2008, que regula las horas extraordinarias: i) solo prescribe las circunstancias en las que un empleador puede solicitar a un empleado que trabaje horas extraordinarias sin el consentimiento del empleado, pero no dice nada sobre las circunstancias en las que se puede recurrir a las horas extraordinarias con el consentimiento del empleado, y ii) no parece fijar ningún límite claro para las horas adicionales. La Comisión también observa que el artículo 37, 2) de la Ley núm. 7/2008 establece que las horas extraordinarias realizadas a petición del empleador con el consentimiento del trabajador o por iniciativa del trabajador con el consentimiento del empleador se remuneran a razón de un 20 por ciento más que las horas ordinarias. La Comisión recuerda que: i) las excepciones temporales a las horas normales de trabajo están autorizadas en el Convenio en casos muy limitados y bien circunscritos; ii) los reglamentos fijarán el máximo de horas extraordinarias, y iii) la tasa del salario de dichas horas extraordinarias no será inferior al 25 por ciento en relación al salario habitual. **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, incluida la reforma de la Ley núm. 7/2008, para: i) definir las circunstancias excepcionales en las que se pueden aumentar temporalmente las horas normales de trabajo en los establecimientos industriales; ii) fijar el máximo de horas extraordinarias permitidas, y iii) establecer una tasa de pago de las horas extraordinarias que sea, como mínimo, un 25 por ciento superior a la tasa del salario normal, de conformidad con este artículo del Convenio.**

Descanso semanal

Artículos 4 y 5 del Convenio núm. 14 y artículos 7 y 8 del Convenio núm. 106. Excepciones y descanso compensatorio. A raíz de sus comentarios anteriores sobre los artículos 42,2 (régimen flexible de descanso semanal) y 43,3 (trabajo realizado voluntariamente por los trabajadores en su día de descanso semanal) de la Ley núm. 7/2008, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica en sus memorias que: i) debido a la naturaleza de las actividades en la industria y las empresas, y con el fin de promover el desarrollo sostenible de la sociedad, se adopta un enfoque más flexible en la ley para regular los días de descanso semanal, al tiempo que se concilian los intereses de los empleadores y los empleados; ii) la enmienda de 2020 de la Ley núm. 7/2008, añade el requisito de hacer constar la voluntariedad de los trabajadores para realizar el trabajo en el día de descanso semanal; iii) la disposición no prevé la remuneración de las horas extraordinarias como compensación por el trabajo realizado en el día de descanso semanal, sino que debe primar el descanso compensatorio, y iv) dado que el descanso compensatorio debe tomarse en un plazo de 30 días de trabajo, si el trabajador no se puede tomar el tiempo libre compensatorio, la disposición prevé la remuneración de las horas extraordinarias en su lugar. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, incluida la revisión de la Ley núm. 7/2008, para garantizar que, en caso de que se prevean excepciones al principio del descanso semanal, todos los trabajadores que trabajen en su día de descanso semanal se beneficien, con respecto**

a cada periodo de siete días, de un descanso de una duración total equivalente, como mínimo, a 24 horas consecutivas, independientemente de cualquier compensación monetaria que pudieran percibir por ello.

Colombia

Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) (ratificación: 1933)

Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14) (ratificación: 1933)

Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) (ratificación: 1969)

Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52) (ratificación: 1963)

Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101) (ratificación: 1969)

Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106) (ratificación: 1969)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 1](#)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 14](#)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 30](#)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 52](#)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 101](#)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 106](#)

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre el tiempo de trabajo, la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núms. 1 (horas de trabajo en la industria), 14 (descanso semanal en la industria), 30 (horas de trabajo en el comercio y oficinas), 52 (vacaciones pagadas), 101 (vacaciones pagadas en la agricultura) y 106 (descanso semanal en el comercio y las oficinas), en un mismo comentario.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y la Confederación General del Trabajo (CGT) sobre la aplicación de los Convenios núms. 1, 14, 30 y 52 transmitidas junto con las memorias del Gobierno. La Comisión toma nota también de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 31 de agosto de 2022, así como de las observaciones de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), transmitidas junto con las memorias del Gobierno, sobre la aplicación de los Convenios núms. 1 y 14. ***La Comisión invita al Gobierno a que, en el marco del diálogo social establecido en el país, se analice con los interlocutores sociales, la situación denunciada de incumplimiento de los Convenios en los sectores específicos mencionados por las centrales sindicales en sus observaciones, y en caso de constatarse estos incumplimientos, se tomen las medidas necesarias al respecto.***

Evolución legislativa. La Comisión toma nota de que, en sus memorias, el Gobierno indica que fue adoptada la ley núm. 2101 de 2021, por medio de la cual se enmendó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) a fin de reducir la jornada de trabajo de 48 a 42 horas por semana en el sector privado. El Gobierno indica además que la citada Ley será implementada de manera gradual entre 2023 y 2026, sin disminuir el salario de los trabajadores. La Comisión toma nota también de que el Gobierno indica que el propósito de esta reducción es permitir a los trabajadores un mayor disfrute de espacios familiares, sociales, recreativos y culturales. Asimismo, la Comisión toma nota de que la CUT, la CTC y la CGT indican en sus observaciones que, en el marco del Acuerdo Nacional Estatal de 2021, se ha convenido la instalación de una comisión conformada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Ministerio de Trabajo y las organizaciones sindicales firmantes para elaborar una propuesta de reducción de la jornada de trabajo de los trabajadores del sector público, sin perjudicar sus derechos salariales. La Comisión toma nota también de que la OIE y la ANDI se refieren en sus observaciones a la adopción de la Ley núm. 2191 de 2022 que regula el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores fuera de la

jornada de trabajo, durante sus descansos y en sus vacaciones. Por último, la Comisión toma buena nota de la propuesta del Gobierno de someter a análisis tripartito la normatividad vigente, en el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, a fin de buscar alternativas que permitan superar las observaciones de las organizaciones de trabajadores. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos alcanzados en el proceso de revisión de los límites a las horas de trabajo y de descanso en el sector público. La Comisión pide asimismo al Gobierno que proporcione información sobre los resultados de todo examen tripartito a la normativa sobre tiempo de trabajo. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina sobre las cuestiones planteadas más abajo, si lo estima necesario.**

Horas de trabajo

Artículo 2 del Convenio núm. 1 y 3 del Convenio núm. 30. Límites a las horas normales de trabajo. La Comisión toma nota de que, tras su enmienda por la Ley núm. 2101, el párrafo 1 del artículo 161 del CST prevé que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 42 horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso. La Comisión observa que esta disposición ya no establece un límite diario a las horas de trabajo. A este respecto, la Comisión toma nota de que la CUT, la CTC y la CGT indican que consideran peligroso y desventajoso que haya desaparecido el máximo legal diario de ocho horas de trabajo vigente antes de la adopción de la Ley núm. 2101. **Recordando que los Convenios establecen un doble límite acumulativo a la duración normal de las horas de trabajo de 8 horas por día y 48 por semana, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, para asegurar que tanto en la legislación como en la práctica se fije un límite diario específico a las horas normales de trabajo, en conformidad con lo que exigen los Convenios.**

Artículos 2, b) del Convenio núm. 1 y 4 del Convenio núm. 30. Distribución variable de las horas normales de trabajo dentro de la semana. La Comisión toma nota de que la CUT, la CTC y la CGT indican que, en el marco de las jornadas diarias flexibles autorizadas por el artículo 161, c) del CST (distribución de las 42 horas semanales en un máximo de 6 días a la semana, con un mínimo de 4 horas continuas y un máximo de 9 horas diarias, por acuerdo entre el empleador y el trabajador), ciertos trabajadores, sobre todo en la industria de las flores, actualmente trabajan hasta 10 horas diarias y otros, como los trabajadores de la industria del plástico cumplen jornadas de 12 horas diarias o más. La Comisión observa que mientras los límites de 42 horas semanales y 9 horas diarias establecidos por el artículo 161, c) del CST están de conformidad con estos artículos de los Convenios, los límites de la jornada diaria aplicados en la práctica a algunas industrias, a los que se refieren las observaciones de la CUT, la CTC y la CGT, no lo estarían. A este respecto, la Comisión recuerda que, en caso de distribución variable a lo largo de la semana, el Convenio núm. 1 establece un límite máximo de 9 horas diarias para los trabajadores de la industria, y el Convenio núm. 30, un límite máximo de 10 horas diarias para los trabajadores del comercio y las oficinas. La Comisión toma nota también de que el Gobierno señala que: i) la inspección del trabajo no recibe un volumen significativo de reclamaciones relativas a horas de trabajo; ii) resulta necesario fortalecer las inspecciones de oficio para ampliar su cobertura y aumentar el control de las horas de trabajo en algunos sectores económicos que, en el marco de la flexibilización de la jornada laboral, sobrepasan el límite de horas establecido, y iii) se espera lograr mejoras en la supervisión de las horas de trabajo en la economía informal a través de la introducción de enfoques pedagógicos y la intervención de la inspección del trabajo. **Haciendo hincapié en la importancia de que al establecer modalidades flexibles del tiempo de trabajo, se garantice la existencia de límites razonables a la duración máxima de las horas diarias y semanales de trabajo con el fin de que no resulten perjudiciales para la salud de los trabajadores, ni para el equilibrio necesario entre la vida personal y la vida laboral (Estudio General de 2018, Instrumentos sobre el tiempo de trabajo, párrafo 178), la Comisión pide al Gobierno que continúe tomando las medidas necesarias para supervisar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las horas de trabajo, particularmente en la economía informal y en los sectores económicos en que se**

estén implementando horas de trabajo que sobrepasen los límites establecidos en los Convenios. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre tales medidas y los resultados obtenidos.

Artículo 6, 1), b) y 2) del Convenio núm. 1 y artículo 7, 2), 3), y 4) del Convenio núm. 30. Excepciones temporales. Circunstancias y límites a las horas extraordinarias de trabajo. Remuneración. En relación con sus comentarios anteriores sobre los límites a las horas extraordinarias de trabajo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el artículo adicionado sin número al CST por el artículo 22 de la Ley 50 de 1990 dispone que en ningún caso las horas extraordinarias de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de 2 horas diarias y 12 semanales; cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. A este respecto, la Comisión observa que el *artículo 7, 3)* del Convenio núm. 30 exige para los trabajadores del comercio y las oficinas no solo un límite diario a las horas extraordinarias, sino también un límite anual. A este respecto, la Comisión toma nota de que la CUT, la CTC y la CGT indican que la ausencia de topes mensuales y anuales a las horas extraordinarias en la legislación nacional es una de las causas de las prácticas indebidas en esta materia; las citadas organizaciones se refieren a casos individuales de trabajadores, principalmente del sector portuario, que cumplen jornadas excesivamente largas (en algunos casos de hasta 18 horas diarias), acumulando un elevado número mensual y anual de horas extraordinarias. Indican asimismo que tales horas no suelen ser remuneradas. Al tiempo que recuerda el impacto que pueden tener las jornadas de trabajo prolongadas sobre la salud y el equilibrio entre vida laboral y personal de los trabajadores, la Comisión hace hincapié en la importancia fundamental de fijar límites legales claros a las horas extraordinarias diarias, semanales y anuales y de mantener el número de horas extraordinarias permitidas dentro de límites razonables que tengan en cuenta tanto la salud y el bienestar de los trabajadores como las necesidades de productividad de los empleadores ([Estudio General de 2018, Instrumentos sobre el tiempo de trabajo](#), párrafo 151).

En relación con las circunstancias en las que se autoriza el recurso a las horas extraordinarias, la Comisión toma nota de que el artículo 162, 1) del CST excluye de los límites establecidos en el artículo 161 a ciertas categorías de trabajadores (los que desempeñan cargos de dirección, los trabajadores domésticos, los que ejercitan labores discontinuas o intermitentes, y los chóferes mecánicos). La Comisión toma nota también de que el artículo 162, 2), establece que las actividades no contempladas en el inciso anterior solo pueden exceder los límites señalados en el artículo 161, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo. A este respecto, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CUT, la CTC y la CGT indican que la legislación no establece claramente las condiciones bajo las cuales se puede autorizar el trabajo en horas extraordinarias. La Comisión recuerda la importancia de que la legislación y la práctica nacionales limiten el recurso a excepciones a la duración normal de la jornada de trabajo a los casos en que las circunstancias tales como accidentes reales o amenazas de accidentes, fuerza mayor, trabajo urgente en instalaciones y maquinarias sean claras, estén bien definidas y limitadas ([Estudio General de 2018, Instrumentos sobre el tiempo de trabajo](#), párrafo 119). **En estas condiciones, la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que: i) se limite el recurso a las horas extraordinarias a circunstancias claras y bien definidas; ii) se fijen límites legales razonables a las horas extraordinarias y que los mismos se respeten, y iii) se remuneren efectivamente dichas horas de conformidad con lo establecido en los Convenios. La Comisión pide asimismo al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación del artículo 162, 2) del CST en la práctica, precisando el número de autorizaciones concedidas por el Ministerio del Trabajo en virtud de esta disposición, las actividades y los sectores concernidos, el número aproximado de trabajadores afectados, y el número máximo de horas extraordinarias que se autoriza trabajar.**

Descanso semanal

Artículos 4 del Convenio núm. 14 y 7, 1) y 4) del Convenio núm. 106. Excepciones permanentes al principio del descanso semanal. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona información sobre la reglamentación del artículo 175, 1) del CST que

autoriza el establecimiento de regímenes especiales de descanso en labores que no sean susceptibles de interrupción por su naturaleza o por motivo de carácter técnico, así como en labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos o el expendio y la preparación de alimentos. A este respecto, la Comisión toma nota de que la CUT, la CTC y la CGT indican que el principio de descanso semanal no se aplica a los trabajadores de vigilancia privada, quienes trabajan de manera generalizada en turnos que denominan «12x12» (rotación continua de 12 horas de trabajo seguidas de 12 horas de descanso, sin disfrute del descanso semanal de 24 horas consecutivas); indican, asimismo que es urgente la reglamentación de tales regímenes especiales de descanso semanal, según lo dispuesto en el artículo 175, 2) del CST. **La Comisión pide al Gobierno que, prestando especial atención a todas las consideraciones sociales y económicas pertinentes, y en consulta con las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, adopte las medidas necesarias para reglamentar el artículo 175, 1) del CST, con el fin de que tales excepciones se mantengan dentro de los límites establecidos por estos artículos de los Convenios. La Comisión le pide asimismo que indique las categorías de trabajadores a las que se les aplica en la práctica el artículo 175, 1) del CST. La Comisión pide también al Gobierno que comunique sus comentarios con respecto a las observaciones de la CUT, la CTC y la CGT sobre la falta de descanso semanal de los trabajadores que efectúan vigilancia privada.**

Artículo 5 del Convenio núm. 14 y artículo 7, 2) del Convenio núm. 106. Descanso compensatorio. En relación con sus comentarios anteriores sobre los artículos 180 y 184 del CST, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, a fin de establecer si los trabajadores tienen derecho a recibir descanso compensatorio y/o una remuneración en dinero, es necesario determinar si el trabajo en el día de descanso semanal es ocasional o habitual. El Gobierno indica también que, en virtud del artículo 180 del CST, un trabajador que efectúa trabajo en el día de descanso semanal de manera ocasional (hasta dos domingos durante un mes calendario según el párrafo 2 del artículo 179), puede elegir entre el pago en dinero de una compensación o el descanso compensatorio. A este respecto, la Comisión reitera la importancia de que los trabajadores que han sido privados de su descanso semanal reciban tiempo de descanso compensatorio en todos los casos, independientemente de cualquier compensación monetaria. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar la concesión de descanso compensatorio a todos los trabajadores que trabajen en su día de descanso semanal, incluyendo a aquellos que lo hagan de manera excepcional o que efectúen labores que no puedan ser suspendidas, independientemente de toda compensación monetaria, conforme a lo previsto en estos artículos de los Convenios.**

Vacaciones anuales pagadas

Artículos 2, 1) y 4 del Convenio núm. 52 y artículos 1 y 8 del Convenio núm. 101. Derecho a las vacaciones anuales pagadas. Renuncia. La Comisión toma nota de que, en respuesta a sus comentarios anteriores, el Gobierno indica que, en virtud del artículo 189 del CST, el empleador y el trabajador pueden acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de los 15 días hábiles de vacaciones anuales pagadas, lo cual supone que el trabajador debe disfrutar como mínimo de siete días y medio de vacaciones por cada año de servicios y que el resto de días de vacaciones (siete días y medio o menos) los puede recibir en dinero. La Comisión recuerda que el artículo 4 del Convenio núm. 52 y el artículo 8 del Convenio núm. 101 disponen que se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas, quedando entendido que este principio se aplica a la duración de las vacaciones anuales pagadas establecida en cada Estado Miembro que haya ratificado los Convenios, cualquiera sea su duración. **La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para poner el artículo 189 del Código del Trabajo de conformidad con estos artículos de los Convenios.**

La Comisión toma nota también de que la CUT, la CTC y la CGT indican que: i) la contratación de trabajadores por tiempo determinado de manera sucesiva por parte de cooperativas, empresas de servicios temporales, y empresas de tercerización imposibilita el disfrute efectivo de las vacaciones, ya

que al término de cada contrato de un año las vacaciones son liquidadas en dinero a los trabajadores, quienes inmediatamente después vuelven a ser contratados temporalmente, y ii) la circular núm. 21 de 2020 del Ministerio del Trabajo estableció la posibilidad de otorgar vacaciones anticipadas durante la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia; sin embargo, al no haberse fijado límites a este respecto, los trabajadores que disfrutaron de vacaciones anticipadas con cargo a años posteriores ya no puedan disfrutar nuevamente de este derecho hasta dentro de varios años. **La Comisión pide al Gobierno que envíe sus comentarios al respecto y que tome las medidas necesarias a fin de garantizar que en la práctica todos los trabajadores disfruten de un período de vacaciones anuales pagadas después de un año continuo de servicios de conformidad con los Convenios.**

Costa Rica

Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) (ratificación: 1982)

Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14) (ratificación: 1984)

Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106) (ratificación: 1959)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 1](#)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 14](#)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 106](#)

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre el tiempo de trabajo, la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núms. 1 (horas de trabajo en la industria), 14 (descanso semanal en la industria), y 106 (descanso semanal en el comercio y las oficinas), en un mismo comentario.

La Comisión toma nota de las observaciones presentadas de forma conjunta por la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), la Central del Movimiento de Trabajadores Costarricense (CMTC), la Central General de Trabajadores (CGT), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y el Bloque Unitario Sindical y Costarricense (BUSSCO), sobre el Convenio núm. 1, recibidas el 31 de agosto de 2022. La Comisión toma nota también de las observaciones de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP) sobre los Convenios núms. 1, 14 y 106 comunicadas junto con la memoria del Gobierno.

Evolución legislativa. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CTRN, la CMTC, la CGT, la CUT y el BUSSCO informan que actualmente se debate en la Asamblea Legislativa el proyecto de ley núm. 21182 de reforma de los artículos 136, 142 y 144 y adición de los artículos 145 bis y 145 ter del Código de Trabajo, para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras. Las citadas organizaciones de trabajadores alegan que el proyecto de ley, entre otros aspectos: i) fija jornadas obligatorias de 12 horas diarias, lo que afectaría el equilibrio entre el trabajo, el descanso y la vida familiar; ii) elimina la garantía del pago de las horas extraordinarias; y iii) incorpora la jornada anualizada en trabajos estacionales, temporales y de proceso continuo, lo que haría que los trabajadores efectúen jornadas de trabajo más intensas.

La Comisión toma nota de que, en diciembre de 2021 la Oficina suministró asistencia técnica en relación con el proyecto de ley mencionado, a solicitud de la Comisión Permanente de Asuntos Hacendarios de la Asamblea Legislativa. **La Comisión confía en que la ley que se adopte en materia de tiempo de trabajo esté en plena conformidad con las disposiciones del Convenio y pide al Gobierno que proporcione información sobre el estado de avance del proceso de aprobación del citado proyecto de ley. La Comisión recuerda al Gobierno que puede continuar recurriendo a la asistencia técnica de la Oficina, si así lo desea.**

Horas de trabajo

Artículos 3 y 6, 1), b) y 2) del Convenio. Excepciones temporales. Circunstancias y límites a las horas extraordinarias de trabajo. Remuneración. Conductores de autobuses. En relación con las circunstancias en las que se autoriza el recurso a las horas extraordinarias (artículos 139 y 140 del Código del Trabajo), la Comisión observa que: 1) ni el artículo 139 ni el artículo 140 del Código del Trabajo fijan de manera precisa y exhaustiva las circunstancias en las que se autoriza el recurso a las horas extraordinarias, y 2) el párrafo 2 del artículo 139 prevé la realización de horas extraordinarias no remuneradas en una circunstancia (comisión de errores imputables al trabajador) que no está contemplada en el Convenio. La Comisión recuerda que el Convenio solo permite excepciones a los límites de la jornada de trabajo en caso de accidente o grave peligro de accidente, trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, fuerza mayor y para enfrentar aumentos extraordinarios de trabajo.

Por otra parte, en relación con sus comentarios anteriores sobre los conductores de autobuses, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que: i) de acuerdo con la información proporcionada por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (DNI), en el sector del transporte en general, durante el periodo comprendido entre 2015 y 2021, se identificaron 64 infracciones a la duración de las horas normales de trabajo y 107 infracciones relacionadas con horas extraordinarias; ii) en lo que respecta a las empresas de autobuses, durante el mismo periodo, se detectaron 309 casos de infracciones de toda índole, y iii) como resultado de las acciones llevadas a cabo por la DNI, 257 casos se resolvieron en sede administrativa, 9 casos se resolvieron en sede judicial, 34 casos están en proceso en sede judicial y 9 casos están en proceso en sede administrativa; además, en 191 casos se cumplieron las advertencias de la Inspección del Trabajo, mientras que en 42 casos no se cumplieron. A este respecto, la Comisión toma nota también de que en sus observaciones conjuntas, la CTRN, la CMTC, la CGT, la CUT y el BUSSCO indican que: i) si bien la jornada de trabajo regular de los conductores de autobuses es de 8 horas diarias, en la mayoría de las empresas de autobuses, los conductores negocian con sus empleadores jornadas de 12 horas diarias o más; ii) en algunas empresas, los conductores deben realizar tareas relacionadas con el mantenimiento del vehículo y la gestión del dinero recaudado, fuera de su jornada de trabajo ordinaria, tiempo que no les es remunerado, y iii) en una inspección a una empresa de transportes, en respuesta a varias denuncias de explotación laboral, se habría comprobado que la jornada de trabajo de los conductores supera las 12 horas diarias, llegando hasta 19 horas diarias en algunos casos; asimismo, se habría comprobado que la empresa no realizó el pago correspondiente por las horas extraordinarias. Por su parte, la Comisión toma nota de que la UCCAEP señala sobre esta cuestión que: i) desde la adopción de la Ley núm. 7679 de 1997, que derogó el artículo 146 del Código de Trabajo, la actividad de los conductores de autobuses se ha ajustado a la jornada de trabajo de 8 horas diarias; ii) los casos de infracciones detectadas por la DNI fueron resueltos en sede administrativa o judicial, o están aún en proceso, por lo que no consta que exista una práctica generalizada que violente las jornadas de trabajo y el pago de horas extraordinarias, y iii) el problema de la escasez de personal de los conductores de autobuses repercute en el uso de las horas extraordinarias para satisfacer las necesidades de continuidad del servicio público.

A este respecto, recordando el impacto que pueden tener las jornadas de trabajo prolongadas sobre la salud y el equilibrio entre vida laboral y personal de los trabajadores, la Comisión se refiere al [Estudio General de 2018, Instrumentos sobre el tiempo de trabajo](#), párrafos 119 y 151.

Con base en todo lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que siga tomando las medidas necesarias, incluso a través de la revisión de las disposiciones del Código de Trabajo mencionadas y del control del cumplimiento de la legislación en vigor, para garantizar que tanto en la legislación como en la práctica: i) se limite el recurso a las horas extraordinarias a circunstancias claras y bien definidas; ii) se fijen límites legales razonables a las horas extraordinarias y que los mismos se respeten, y iii) se remuneren efectivamente dichas horas, de conformidad con lo establecido en el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información al respecto, incluidas estadísticas sobre las actividades de

inspección del trabajo en relación con las horas de trabajo y de descanso en el sector del transporte, incluyendo las infracciones detectadas y sanciones impuestas.

Descanso semanal

Artículos 4 y 5 del Convenio núm. 14 y artículos 7 y 8 del Convenio núm. 106. Excepciones permanentes y temporales al descanso semanal. Descanso compensatorio. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica en sus memorias que no ha sido modificado el párrafo 3 del artículo 152 del Código del Trabajo que estipula que se permitirá trabajar, por convenio entre las partes, durante el día de descanso semanal, si las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público o social. La Comisión toma nota también de que el párrafo 5 del artículo 152 del Código del Trabajo establece que cuando se trate de actividades de evidente interés público o social y el trabajador no conviniere en prestar sus servicios durante los días de descanso, el patrono podrá gestionar ante el Ministerio de Trabajo autorización para otorgar los descansos en forma acumulativa mensual y el Ministerio concederá o denegará la autorización solicitada. La Comisión observa que: i) el párrafo 5 del artículo 152 del Código del Trabajo no garantiza la concesión de descanso compensatorio en caso de trabajo durante el día de descanso semanal, ya que el Ministerio de Trabajo puede denegar la autorización solicitada, y ii) para las demás actividades mencionadas en el párrafo 3 del citado artículo, no se prevé descanso compensatorio alguno. ***En estas condiciones, la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias, incluso a través de la revisión del citado artículo del Código del Trabajo, con el fin de garantizar que, en el caso de excepciones al principio de descanso semanal, todos los trabajadores tengan derecho con respecto a cada periodo de siete días a un descanso compensatorio de una duración total equivalente al menos a 24 horas consecutivas, independientemente de toda compensación monetaria. La Comisión pide asimismo al Gobierno que proporcione información al respecto.***

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 las observaciones conjuntas de la Confederación de Trabajadores Haitianos (CTH) y de la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras del Sector Público y Privado (CTSP) recibidas el 2 de noviembre de 2022, relativas a la aplicación de los convenios.

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 2023 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.

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

Lituania

Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) (ratificación: 1931)

Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47) (ratificación: 1994)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 1](#)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 47](#)

Con el fin de ofrecer una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre el tiempo de trabajo, la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núms. 1 (sobre las horas de trabajo) y 47 (sobre las cuarenta horas) en un mismo comentario.

Evolución legislativa. La Comisión toma nota de la adopción de un nuevo Código del Trabajo (Ley núm. XII-2603) el 14 de septiembre de 2016, que entró en vigor el 1.º de julio de 2017 y derogó el anterior Código del Trabajo (Ley núm. IX-926), con todas sus modificaciones y adiciones.

Horas de trabajo

Artículos 2, b), c), 4 y 5 del Convenio núm. 1 y artículo 1 del Convenio núm. 47. Distribución variable de las horas de trabajo. Circunstancias. El principio de las cuarenta horas semanales. La Comisión toma nota de que los artículos 113 a 116 del Código del Trabajo regulan las modalidades de tiempo de trabajo que incluyen la distribución media de las horas de trabajo. En concreto, observa que el artículo 113, 1) establece que los periodos de referencia para la organización del trabajo no pueden ser superiores a tres meses consecutivos; mientras que el artículo 114, 2) prescribe como límites máximos para el sistema de organización 12 horas de trabajo al día y 60 horas a la semana, que deben incluir las horas extraordinarias y el trabajo realizado en virtud de un acuerdo sobre las horas de trabajo adicionales. A este respecto, la Comisión observa que en ninguna de estas disposiciones se establecen las circunstancias precisas en las que se permite recurrir al cálculo de la media de horas trabajadas. La Comisión recuerda que, en general, el Convenio solo autoriza el cómputo de las horas de trabajo durante un periodo de referencia de una semana y siempre que no se sobrepase el límite diario de nueve horas (*artículo 2, b)*); y que, en todos los demás casos en los que se permita promediar las horas de trabajo durante periodos de referencia superiores a una semana, se especifiquen claramente las circunstancias, en los siguientes términos:

- i) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un periodo de tres semanas, o un periodo más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana (*artículo 2, c)*);
- ii) en aquellos trabajos que, por su naturaleza, deban realizarse de forma continuada mediante turnos sucesivos, podrá superarse el límite diario y semanal de horas de trabajo, siempre que el promedio de horas de trabajo no supere las cincuenta y seis por semana (*artículo 4*), y
- iii) en casos excepcionales en los que se consideren inaplicables los límites de 8 horas diarias y 48 horas semanales, los convenios celebrados entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores podrán fijar un límite diario de horas de trabajo más largo, siempre que el promedio de horas trabajadas por semana, calculado para el número de semanas determinado en dichos convenios, no exceda de cuarenta y ocho horas por semana (*artículo 5*).

Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para poner las citadas disposiciones del Código del Trabajo en conformidad con los requisitos del Convenio núm. 1.

En lo que respecta al principio de la semana de cuarenta horas, la Comisión toma nota de que, en respuesta a sus comentarios anteriores, el Gobierno indica que el artículo 112, 3), del Código del Trabajo

establece que la duración normal del trabajo de un asalariado será de 40 horas semanales. La Comisión observa, sin embargo, que en virtud del artículo 121 del Código del Trabajo, la resolución gubernamental núm. 534, de 28 de junio de 2017, determina las peculiaridades del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso (en el transporte), las comunicaciones electrónicas, los servicios postales, la agricultura, la excavación de turba, el procesamiento agrícola, las empresas de energía, la asistencia médica y social, las instituciones educativas, los buques pesqueros y otras actividades económicas, y establece una lista de trabajos para los que se pueden aplicar horas de trabajo de hasta 24 horas en un día. La Comisión también observa que el artículo 114, 2) del Código del Trabajo prescribe, en los casos de promediación en las modalidades de tiempo de trabajo, límites máximos de 12 y 60 horas de trabajo diarias y semanales, respectivamente, en un contexto de circunstancias no definidas para recurrir a la promediación y durante periodos de referencia que se extienden hasta tres meses. **Recordando que estas disposiciones autorizan prácticas que posiblemente conduzcan a jornadas de trabajo excesivamente largas, en abierta contradicción con el principio de reducción progresiva de las horas de trabajo, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que el principio de una semana de cuarenta horas previsto en el Convenio núm. 47 se aplique plenamente tanto en la legislación como en la práctica.**

Artículo 6 del Convenio núm. 1. Excepciones temporales. Circunstancias. La Comisión observa que el artículo 119, 2) del Código del Trabajo establece que el empleador solo puede ordenar a un empleado que realice horas extraordinarias con el consentimiento de este, excepto en los casos en que:

- i) sea necesario realizar trabajos imprevistos y necesarios para la sociedad o tomar medidas para prevenir calamidades, peligros, accidentes o catástrofes naturales o para paliar las consecuencias que se derivan de ellos y que requieren una solución inmediata;
- ii) sea necesario para completar un trabajo o eliminar un fallo debido al cual un gran número de empleados tendría que dejar de trabajar o los materiales, productos o equipos resultarían dañados, y
- iii) así se haya establecido en el convenio colectivo.

A este respecto, la Comisión observa que en el artículo 119 solo se precisan las circunstancias en las que un empleador puede pedir a un empleado que trabaje horas extraordinarias sin su consentimiento, pero no dice nada sobre las circunstancias en las que se puede recurrir a las horas extraordinarias con el consentimiento del empleado y mediante convenio colectivo. La Comisión recuerda que en el Convenio se autorizan excepciones temporales a la duración normal del trabajo en casos muy limitados y bien circunscritos. **Al tiempo que recuerda el impacto que las jornadas de trabajo prolongadas pueden tener en la salud de los trabajadores y en el equilibrio entre su vida laboral y privada, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para definir las circunstancias excepcionales en las que las horas normales de trabajo pueden aumentarse provisionalmente en los establecimientos industriales, de conformidad con este artículo del Convenio.**

Madagascar

Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14) (ratificación: 1960)

Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132) (ratificación: 1972)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 14](#)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 132](#)

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre tiempo de trabajo, la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núms. 14 (descanso semanal en la industria) y 132 (vacaciones pagadas) en un mismo comentario.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Trabajadores Revolucionarios Malagasy (FISEMARE) y la Confederación General de Sindicatos de Trabajadores de

Madagascar (FISEMA) recibidas el 1.º de septiembre de 2022. Asimismo, toma nota de las observaciones de FISEMARE y la Confederación Cristiana de Sindicatos Malgaches (SEKRIMA) recibidas junto con la memoria del Gobierno.

A. Descanso semanal

Artículos 4 y 5 del Convenio núm. 14. Excepciones totales o parciales - Descanso compensatorio. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que no se han adoptado nuevas medidas legislativas para poner en conformidad con el *artículo 5* del Convenio los artículos 13 a 15 del Decreto núm. 62-150, de 28 de marzo de 1962, en los que se prevén excepciones al descanso semanal sin descanso compensatorio. A este respecto, la Comisión toma nota de las observaciones de la FISEMA según las cuales no se ha debatido en el Consejo Nacional del Trabajo ningún proyecto de decreto que modifique el Decreto núm. 62-150. Además, observa que la FISEMARE denuncia que en las empresas textiles e industriales no se respeta el descanso semanal de algunos empleados y que deberían tomarse medidas para sancionar a estas empresas. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que se conceda un descanso compensatorio a los trabajadores cubiertos por el Convenio que deban trabajar en su día de descanso semanal y que proporcione información sobre todo progreso en la materia.**

B. Vacaciones pagadas

Artículo 9, 1) y 3) del Convenio núm. 132. Aplazamiento y acumulación de vacaciones pagadas. En sus comentarios anteriores, la Comisión señaló que el artículo 88, 5) del Código del Trabajo, en el que se prevé la posibilidad de que el trabajador acumule la totalidad de sus vacaciones durante un periodo de tres años antes de la jubilación, no se ajusta al Convenio. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que no se ha tomado ninguna medida para que la legislación en vigor se ajuste al *artículo 9, 1) y 3)* del Convenio. La Comisión recuerda que en el *artículo 9* del Convenio se exige que se conceda y disfrute una parte de las vacaciones cada año, pudiendo aplazarse el resto de las vacaciones por un periodo limitado. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para que la legislación y en la práctica se ajuste al Convenio a este respecto.**

Artículo 12. Prohibición de renunciar a las vacaciones anuales a cambio de una compensación económica. En consonancia con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el disfrute de las vacaciones anuales es obligatorio y que está prohibido renunciar a este derecho a cambio de una compensación económica. La Comisión observa que la FISEMA informa nuevamente de casos en los que los trabajadores renuncian a sus vacaciones anuales a cambio de una indemnización. Por su parte, la FISEMARE señala que en los últimos años ha disminuido significativamente la práctica de la «compra de vacaciones», pero indica que el plazo de prescripción de tres años del derecho a vacaciones anuales es problemático. **La Comisión pide al Gobierno que responda a estas observaciones y que proporcione detalles sobre el número de trabajadores afectados y la duración del período de vacaciones anuales que se cambia por una compensación financiera.**

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

Malta

Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) (ratificación: 1988)

Comentario anterior

Artículo 2 del Convenio. Límites a las horas de trabajo. En relación con su comentario anterior sobre la cláusula de exclusión voluntaria contenida en el artículo 20 del Reglamento sobre la Ordenación del Tiempo de Trabajo, de 2004, la Comisión observa que la memoria del Gobierno no comprende información nueva a este respecto. La Comisión recuerda que este artículo del Reglamento, que establece

que los límites legales de tiempo de trabajo no se aplicarán en relación con un trabajador que haya acordado por escrito con su empleador que estos límites no se apliquen, permite excepciones a la norma de la jornada de ocho horas y la semana de cuarenta y ocho horas en condiciones que van mucho más allá de las prescritas por el Convenio. **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para que el artículo 20 del Reglamento sobre la Ordenación del Tiempo de Trabajo se ajuste plenamente a los requisitos del Convenio.**

Artículos 2, b) y c), 4 y 5. Distribución variable de las horas de trabajo. La Comisión toma nota de que el Gobierno no comunica en su memoria información nueva en relación con sus comentarios anteriores sobre el artículo 7 del Reglamento sobre la Ordenación del Tiempo de Trabajo, de 2004, el cual prevé el cómputo de las horas de trabajo como promedio con base en periodos de referencia de hasta 52 semanas, sin que se especifiquen circunstancias excepcionales para recurrir a tal sistema. La Comisión recuerda que el Convenio solo autoriza el cómputo de las horas de trabajo como promedio en general con base en un periodo de referencia de una semana y a condición de que se exija un límite diario de no más de nueve horas (*artículo 2, b)*); en todos los demás casos, en los que se permite el cómputo de las horas de trabajo como promedio con base en periodos de referencia superiores a una semana, las circunstancias están claramente especificadas, a saber: i) en el caso del trabajo por turnos o por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de 8 horas al día y de 48 por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un periodo de tres semanas, o un periodo más corto, no exceda de 8 horas diarias ni de 48 semanales (*artículo 2, c)*); ii) en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, dada su naturaleza, deba ser asegurado por equipos sucesivos, el límite diario y semanal a las horas de trabajo podrá ser sobrepasado, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de 56 por semana (*artículo 4*), y iii) en los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites de 8 horas de trabajo diarias y 48 semanales, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un periodo de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento, siempre que la duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no exceda en ningún caso de 48 horas por semana (*artículo 5*). **Al tiempo que recuerda que el cómputo de las horas de trabajo como promedio durante un periodo de referencia de hasta un año prevé demasiadas excepciones a las horas normales de trabajo y puede conducir a unas horas de trabajo sumamente variables durante largos periodos, a largas jornadas laborales y a la ausencia de compensación (Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo, 2018, párrafo 68), la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para poner el artículo 7 del Reglamento sobre la Ordenación del Tiempo de Trabajo, de 2004, en conformidad con las exigencias del Convenio.**

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

Myanmar

Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52) (ratificación: 1954)

Comentario anterior

Artículo 2, 1) y 4) del Convenio. Aplazamiento y fraccionamiento de las vacaciones anuales pagadas. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara medidas para la revisión oportuna del artículo 4, 3) de la Ley relativa a los Descansos y a las Vacaciones, que permite la acumulación de vacaciones durante un periodo de tres años. La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene información alguna a este respecto. **En este contexto, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que las vacaciones anuales pagadas mínimas previstas en el artículo 2, 1) del Convenio no se fraccionen o aplacen, a fin de que todos los trabajadores puedan disfrutar, por lo menos, de unas vacaciones anuales pagadas de 6 días laborables ininterrumpidos.**

Artículo 2, 2). Vacaciones anuales pagadas para las personas menores de 16 años. En comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para poner de conformidad con el Convenio el artículo 4, 1), a) de la Ley de 1951 relativa a los Descansos y a las Vacaciones que concede 10 días consecutivos de vacaciones pagadas a los trabajadores de 15 años, mientras que el *artículo 2, 2)* del Convenio exige 12 días para los trabajadores menores de 16 años. La Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona ninguna información pertinente a este respecto. **La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores de 15 años disfruten, por lo menos, de unas vacaciones anuales pagadas de 12 días laborables consecutivos como exige el Convenio.**

Artículo 2, 3). Días feriados oficiales o establecidos por la costumbre e interrupciones en la asistencia al trabajo debidas a enfermedad. La Comisión toma nota de que el artículo 3, 2) de la Ley relativa a los Descansos y a las Vacaciones establece que, si un día feriado oficial cae en un día de descanso semanal o en cualquier otro día de vacaciones, no se permitirá un día festivo alternativo. La Comisión observa que esta disposición no está de conformidad con el *artículo 2, 3), a)* del Convenio que establece que no se computan a los efectos de las vacaciones anuales pagadas los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre. Además, la Comisión toma nota de que no parece que ninguna disposición de la Ley relativa a los Descansos y a las Vacaciones establezca que las interrupciones en la asistencia al trabajo debidas a enfermedad no deberán computarse a los efectos de las vacaciones anuales pagadas, como requiere el *artículo 2, 3), b)* del Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre y las interrupciones en la asistencia al trabajo debidas a enfermedad no se computen a los efectos de las vacaciones anuales pagadas como exige el Convenio.**

Artículo 2, 5). Aumento de la duración de las vacaciones anuales pagadas con la duración del servicio. La Comisión toma nota de que parece que ninguna disposición de la Ley relativa a los Descansos y a las Vacaciones establece que la duración de las vacaciones anuales pagadas aumenta con la duración del servicio como exige el *artículo 2, 5)* del Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para dar efecto a esta disposición del Convenio.**

Nicaragua

Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) (ratificación: 1934)

Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) (ratificación: 1934)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 1](#)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 30](#)

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre tiempo de trabajo, la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núms. 1 (horas de trabajo en la industria) y 30 (horas de trabajo en el comercio y las oficinas) en un mismo comentario.

Artículos 3 y 6, 1), b) del Convenio núm. 1 y artículo 7, 2) del Convenio núm. 30. Excepciones al límite de las horas de trabajo. En relación con su comentario anterior, la Comisión observa que el Gobierno no comunica en su memoria información sobre el artículo 57 del Código del Trabajo que prevé que el trabajo que se realice fuera de las jornadas ordinarias constituye horas extraordinarias, pero no así aquellos trabajos que se realicen para subsanar errores imputables al trabajador. La Comisión recuerda que los Convenios en cuestión solo permiten excepciones al límite de la jornada de trabajo en caso de accidente o grave peligro de accidente, fuerza mayor o trabajos urgentes en las máquinas o instalaciones, para prevenir la pérdida de materias perecederas o evitar que se comprometa el resultado técnico del trabajo, para permitir trabajos especiales tales como inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones y cierres de cuentas de todas clases, y para enfrentar aumentos de trabajo extraordinarios. **En estas condiciones, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que se modifique el citado**

artículo, a efectos de garantizar que la legislación nacional solo autorice la superación de los límites a las horas de trabajo diarias y semanales en las circunstancias previstas en los Convenios, y que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto.

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

Nueva Zelanda

Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14) (ratificación: 1938)

Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47) (ratificación: 1938)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 14](#)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 47](#)

A fin de ofrecer una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre el tiempo de trabajo, la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núms. 14 (descanso semanal) y 47 (semana de cuarenta horas) en un mismo comentario.

La Comisión toma nota de las observaciones de Business Nueva Zelanda y del Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU) sobre la aplicación de los Convenios núms. 14 y 47, comunicadas junto con la memoria del Gobierno.

A. Horas de trabajo

Artículo 1 del Convenio núm. 47. Semana de cuarenta horas. La Comisión toma nota de que el artículo 11B, 2) de la Ley de Salario Mínimo, de 1983, con las modificaciones introducidas hasta 2021, establece que el número máximo de horas (excluyendo las horas extraordinarias) que ha de realizar a la semana cualquier trabajador podrá fijarse en más de 40 si las partes en el acuerdo individual así lo deciden. La Comisión observa que no parece haber límites semanales o diarios a las horas de trabajo en la citada ley para los casos contemplados en el artículo 11B, 2). Además, la Comisión toma nota de que, según las estadísticas incluidas en la memoria del Gobierno, en promedio: i) en el año que comenzó en marzo de 2020, el 11,70 por ciento de los ocupados trabajaba entre 41 y 49 horas semanales, el 9,9 por ciento trabajaba entre 50 y 59 horas semanales y el 6,20 trabajaba más de 60 horas semanales, y ii) en el año que comenzó en marzo de 2021, el 11,5 por ciento de los ocupados trabajaba entre 41 y 49 horas semanales, y el 15,1 por ciento trabajaba entre 50 y 59 horas semanales, sin que se tengan datos sobre los trabajadores que trabajaban más de 60 horas semanales. La Comisión también toma nota de las observaciones del NZCTU, que reitera su preocupación por el hecho de que la legislación nacional no prevé una protección efectiva del principio de las cuarenta horas semanales tal como está previsto en el Convenio, e indica que esta situación se ve agravada por la relativa debilidad de las instituciones y los mecanismos de negociación colectiva de Nueva Zelanda. La Comisión recuerda que disposiciones como el artículo 11B, 2) de la Ley de Salario Mínimo, de 1983, autorizan prácticas que pueden dar lugar a jornadas de trabajo excesivamente largas, contradiciendo directamente el principio de reducción progresiva de las horas de trabajo. **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias que se consideren apropiadas para lograr esta finalidad, tales como la fijación de límites razonables a la extensión por medio de acuerdos individuales de la semana de cuarenta horas, para garantizar la aplicación plena tanto en la legislación como en la práctica del principio de cuarenta horas semanales de trabajo previsto en el Convenio, y que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.**

B. Descanso semanal

Artículo 2 del Convenio núm. 14. Derecho a un descanso semanal de 24 horas. En relación con sus comentarios anteriores sobre la ausencia de disposiciones legislativas nacionales que establezcan

expresamente un descanso semanal de 24 horas, la Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que desde entonces no se ha adoptado ninguna medida legislativa que repercuta en la aplicación del Convenio. A este respecto, la Comisión toma nota de las observaciones del NZCTU en las que se insta al Gobierno a iniciar un proceso de consulta con los interlocutores sociales sobre cómo poner las leyes y los reglamentos en conformidad con el Convenio. **En consecuencia, la Comisión pide al Gobierno que adopte, sin demora, las medidas necesarias para garantizar que, tanto en la legislación como en la práctica, todos los trabajadores empleados en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en cualquier rama de la misma, disfruten efectivamente de un periodo de descanso semanal ininterrumpido que comprenda no menos de 24 horas en el curso de cada periodo de siete días, como lo exige el Convenio.**

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 1** (Chequia, Chile, Comoras, Djibouti, Guinea Ecuatorial, Líbano, Libia, Malta, Myanmar, Nicaragua); el **Convenio núm. 14** (Chad, Chequia, Chile, China: Región Administrativa Especial de Hong Kong, Côte d'Ivoire, Djibouti, Dinamarca: Islas Feroe, Etiopía, Guinea Ecuatorial, Libia, Lituania, Myanmar, Países Bajos: Caribe parte de los Países Bajos, Países Bajos: Sint Maarten, República Centroafricana, República Democrática del Congo); el **Convenio núm. 30** (Chile, Guinea Ecuatorial, Líbano, Nicaragua); el **Convenio núm. 47** (Finlandia); el **Convenio núm. 52** (Comoras, Djibouti, Dinamarca: Islas Feroe, Líbano, Libia, Nueva Zelandia, República Centroafricana); el **Convenio núm. 89** (Comoras, Costa Rica, Djibouti, Líbano, Libia, República Democrática del Congo); el **Convenio núm. 101** (Djibouti, Ecuador, Países Bajos: Caribe parte de los Países Bajos, Nueva Zelandia, República Centroafricana); el **Convenio núm. 106** (Chipre, Djibouti, Dinamarca: Islas Feroe, Etiopía, Líbano, Macedonia del Norte, Países Bajos: Caribe parte de los Países Bajos, Países Bajos: Sint Maarten); el **Convenio núm. 132** (Camerún, Chad, Finlandia, Madagascar); el **Convenio núm. 153** (Ecuador); el **Convenio núm. 171** (Chequia, Côte d'Ivoire, Madagascar); el **Convenio núm. 175** (Finlandia).

La Comisión ha tomado nota de las informaciones comunicadas por los siguientes Estados en respuesta a una solicitud directa sobre: el **Convenio núm. 14** (Camerún, Dinamarca: Groenlandia, Finlandia, Francia: Polinesia Francesa, Malta, Nepal, Níger); el **Convenio núm. 30** (Marruecos); el **Convenio núm. 89** (Camerún, Francia: Polinesia Francesa); el **Convenio núm. 101** (Países Bajos: Sint Maarten); el **Convenio núm. 106** (Camerún, Dinamarca: Groenlandia, Francia: Polinesia Francesa, Malta); el **Convenio núm. 132** (Malta); el **Convenio núm. 171** (Chipre).

Seguridad y salud en el trabajo

Belice

Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) (ratificación: 1983)

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) (ratificación: 1999)

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

La Comisión observa con **profunda preocupación** que no se han recibido las memorias del Gobierno, debidas desde 2015. A la luz del llamamiento urgente que realizó al Gobierno en 2020, la Comisión procede a examinar la aplicación de los convenios sobre la base de la información de que dispone.

Con el fin de ofrecer 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. 115 (protección contra las radiaciones) y núm. 155 (SST) en un mismo comentario.

A. Disposiciones generales

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

Artículos 4, 7 y 8 del Convenio. Formulación y revisión de la política nacional de SST. Legislación. La Comisión tomó nota anteriormente de que el Gobierno venía refiriéndose reiteradamente a un proyecto de ley sobre SST elaborado en 2003. La Comisión observa que, en 2014, se presentó un proyecto de ley sobre SST, pero que este no ha sido aprobado. En sus comentarios anteriores, la Comisión también tomó nota de que en 2004 se aprobó la Política Nacional de SST, que establecía objetivos generales y específicos, incluido el principio de prevención y la promoción y el mantenimiento de las normas de SST en todos los centros de trabajo. Sin embargo, la Comisión toma nota de que la Política de 2004 no ha sido revisada ni actualizada. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la situación del proyecto de ley sobre SST, y sobre cualquier nueva legislación aprobada en aplicación del Convenio. La Comisión también pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas para la revisión y actualización de la Política Nacional de SST de 2004, incluyendo cualquier consulta realizada con los interlocutores sociales. Además, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier medida adoptada o prevista para examinar la situación en materia de SST y ambiente de trabajo en el país, ya sea en general o con respecto a determinadas áreas, con miras a identificar los principales problemas y los métodos eficaces para abordarlos.**

Artículo 5. Principales ámbitos de actuación que afectan a la SST y al medio ambiente de trabajo. La Comisión toma nota de que la Política Nacional de SST, de 2004, prevé la formación y la educación en materia de SST y define el papel y las responsabilidades de las diversas partes interesadas a este respecto, haciendo hincapié en la comunicación y la cooperación (de conformidad con el artículo 5, c) y d)). La Comisión toma nota, sin embargo, de que la Política Nacional de SST de 2004 no aborda otros elementos exigidos por el artículo 5 del Convenio, en particular, el diseño, el ensayo, la elección, el reemplazo, la instalación, la disposición, la utilización y el mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (apartado a)); y las relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan (apartado b)). **La Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre cualquier medida adoptada o prevista para dar cumplimiento al artículo 5, a) y b) del Convenio.**

Artículo 11, c) y e). Notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Elaboración y publicación de estadísticas anuales. La Comisión toma nota de que la Junta de la Seguridad Social publica informes estadísticos anuales, que incluyen información sobre las lesiones profesionales debidas a accidentes. La Memoria Estadística de la Seguridad Social de 2019 contiene información sobre el número, la naturaleza y las causas de las lesiones profesionales para 2015-2019, y los sectores en los que se produjeron. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier procedimiento aplicable en relación con la notificación por los empleadores de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales a la autoridad competente. La Comisión también pide al Gobierno que indique si se recopilan y publican estadísticas sobre las enfermedades profesionales, además de las relativas a los accidentes del trabajo.**

Artículo 11, f). Introducción de sistemas de investigación de los agentes químicos, físicos y biológicos en lo que respecta a los riesgos que entrañan para la salud de los trabajadores. La Comisión tomó nota anteriormente de

que, en noviembre de 2010, el Gobierno había puesto en marcha el Enfoque estratégico para la gestión de productos químicos a nivel internacional (SAICM), que conlleva la aplicación de un sistema de gestión de productos químicos en dos fases mediante un enfoque multisectorial. La fase II de este proyecto se puso en marcha en junio de 2012, con el objetivo de desarrollar un marco legal e institucional para la gestión de los productos químicos, incluyendo medidas de vigilancia del mercado. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier evolución en la gestión de productos químicos, incluidas las iniciativas legales e institucionales adoptadas a este respecto. La Comisión también pide al Gobierno que indique si existen otros marcos similares de gestión en relación con agentes físicos y biológicos.**

Artículo 12. Obligaciones de las personas que diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden a cualquier título maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier medida adoptada o prevista, en la legislación y en la práctica, para garantizar las responsabilidades de quienes diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional en lo que respecta a la seguridad de las personas afectadas, tal como se exige en el artículo 12 del Convenio.

Artículo 17. Colaboración cuando dos o más empresas realizan actividades simultáneamente en un mismo lugar de trabajo. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para garantizar la colaboración en la aplicación de los requisitos previstos en el Convenio cuando dos o más empresas realizan actividades simultáneamente en un mismo lugar de trabajo.

Artículo 18. Urgencias y primeros auxilios. La Comisión toma nota de que tanto la Ley de Fábricas (artículo 12, 1), c) como la Ley del Trabajo (artículo 155, b)) prevén la elaboración de reglamentos sobre el suministro de equipos de primeros auxilios. La Comisión pide al Gobierno que indique si se han adoptado leyes o reglamentos (incluso en el marco de la Ley de Fábricas o de la Ley del Trabajo) que prevean la adopción de medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios.

Artículo 21. Gasto en medidas de SST. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier medida adoptada para garantizar que las medidas de SST no supongan ningún gasto para los trabajadores.

B. Protección contra riesgos específicos

Convenio sobre protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)

*Artículo 3, 1 del Convenio. Medidas de protección. La Comisión toma nota de que, según el artículo 94 de la Ley del Trabajo, el Ministro del Trabajo podrá aprobar reglamentos relativos a cualquier actividad que implique la exposición de los trabajadores a radiaciones ionizantes, con objeto de: i) prohibir el empleo, o modificar o limitar la duración del trabajo de todas las personas o de cualquier clase de personas en relación con cualquiera de esas actividades, o ii) prohibir, limitar o controlar el uso de cualquier material o proceso en relación con una actividad de ese tipo, y puede imponer obligaciones a los propietarios, empleadores, personas empleadas y otras personas, así como a los ocupantes. Además, al tiempo que reitera su preocupación por la ausencia de una memoria del Gobierno, la Comisión toma nota con **interés** de la adopción de la Ley de Seguridad y Protección Radiológica en octubre de 2020, tras la asistencia técnica del Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA). La Comisión toma nota de que la Ley de Seguridad y Protección Radiológica crea la Oficina de Seguridad y Protección Radiológica dentro del Ministerio responsable del medio ambiente (la Oficina). De acuerdo con el artículo 42 de esta ley, esta Oficina prescribirá los requisitos de protección contra las radiaciones que deben cumplirse antes de que cualquier actividad o práctica pueda ser autorizada, incluyendo todas las medidas que deberá adoptar el titular de la licencia para la protección y seguridad de los trabajadores a fin de mantener las dosis por debajo del umbral correspondiente. **La Comisión pide al Gobierno que indique si el Ministro de Trabajo ha adoptado algún reglamento de conformidad con el artículo 94 de la Ley del Trabajo. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre los requisitos prescritos para los titulares de licencias en virtud del artículo 42 de la Ley de Seguridad y Protección Radiológica, en relación con la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes.***

*Artículo 3, 2). Recopilación de información. La Comisión toma nota de que, según el artículo 9, 1), l), m) y n) de la Ley de Seguridad y Protección Radiológica, la Oficina deberá establecer y mantener un registro nacional de fuentes de radiaciones, de personas con licencia para realizar actividades o prácticas en virtud de la Ley, así como otros registros según sea necesario. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre***

la aplicación en la práctica de estas disposiciones, como la información requerida a efectos del registro y el método de recopilación de información.

Artículos 6 y 8. Determinación y revisión de las dosis máximas admisibles. La Comisión toma nota de que, según el artículo 41, 2) de la Ley de Seguridad y Protección Radiológica, la Oficina prescribirá las dosis máximas admisibles para las personas, cuyo límite no podrá superarse en la realización de actividades o prácticas que impliquen (entre otras cosas) la producción o el uso de fuentes de radiación. El artículo 41, 3) de dicha ley establece además que las dosis máximas prescritas deberán tener en cuenta las recomendaciones del OIEA y de la Comisión Internacional de Protección contra la Radiación no Iónica (ICNIRP). La Comisión observa que no parece haber ningún límite de dosis prescrito por la Oficina tras la adopción de la Ley de Seguridad y Protección Radiológica en octubre de 2020. **La Comisión pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas para garantizar que se determinen sin demora las dosis o cantidades máximas admisibles. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier mecanismo que garantice la revisión de dichos límites de dosis.**

Artículo 9. Señalización de peligro para indicar la existencia de riesgos por radiaciones ionizantes e instrucciones para los trabajadores directamente ocupados en trabajos bajo radiaciones. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier medida adoptada para garantizar que: i) se utilice una señalización de peligro apropiada para indicar la existencia de riesgos debidos a radiaciones ionizantes, y ii) se proporcionen instrucciones adecuadas a todos los trabajadores directamente ocupados en trabajos bajo radiaciones antes y durante su ocupación en tales trabajos.**

Artículo 12. Examen médico. La Comisión toma nota de que, de acuerdo con la Política Nacional de SST de 2004, el empleador está obligado a tomar medidas para que los trabajadores que emplea se sometan a exámenes médicos previos a la contratación, a la colocación y periódicos, y el Ministerio de Salud trabajará con miras a establecer una unidad de salud ocupacional que, entre otras funciones, prestará asistencia médica a este respecto. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información adicional sobre los exámenes médicos prescritos y de los que han sido objeto, en la práctica, los trabajadores directamente ocupados en trabajos bajo radiaciones, incluidos los exámenes previos o poco después de asumir tales trabajos, así como los exámenes ulteriores a intervalos apropiados.**

Artículo 13. Medidas en caso de exposición o contaminación radiactiva. La Comisión toma nota de que la parte VIII de la Ley de Seguridad y Protección Radiológica prevé normas de preparación y respuesta para casos de emergencia. Sin embargo, la Comisión toma nota de que no contiene ninguna disposición que establezca la protección de los trabajadores, tal como lo exige el artículo 13, a), c) y d) del Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier medida adoptada o prevista, en la legislación o en la práctica, en caso de exposición de los trabajadores a radiaciones ionizantes, con respecto a la protección de los trabajadores como dispone el Convenio, incluyendo el sometimiento a un examen médico apropiado de los trabajadores afectados, el estudio de las condiciones en que los trabajadores efectúan sus trabajos y la adopción de cualquier medida de corrección necesaria.**

Artículo 14. Ocupación en trabajos que impliquen exposición a radiaciones ionizantes en oposición a un dictamen médico. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para garantizar que los trabajadores no sean empleados o contratados en trabajos que puedan exponerlos a radiaciones ionizantes en oposición a un dictamen médico autorizado, incluidas las medidas dirigidas a proporcionar un empleo alternativo.**

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

Cabo Verde

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) (ratificación: 2000)

Comentario anterior

Artículo 11, e) del Convenio. Publicación anual de información sobre las medidas adoptadas en aplicación de la política nacional y la aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión toma nota de la información detallada incluida con la memoria del Gobierno sobre los accidentes de trabajo entre 2017 y 2021. La Comisión observa con **preocupación** el reciente aumento del número de accidentes de trabajo: de 238 en 2019 (de los cuales 5 fueron mortales) a 782 en 2020 (de los cuales 9 fueron mortales) y a 1 112 en 2021 (de los cuales 3 fueron mortales). La Comisión también observa que, al no funcionar la Comisión Tripartita de SST, no ha podido hacer públicos los resultados obtenidos en relación con la Política Nacional de SST. La Comisión también observa que, si bien los hospitales están obligados a recopilar y comunicar a la Inspección General del Trabajo datos sobre el diagnóstico de enfermedades profesionales, los informes de las oficinas de inspección del trabajo no contienen estadísticas sobre este tema. **Tomando nota del aumento del número de accidentes de trabajo, la Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para reforzar las medidas preventivas en materia de SST y a que proporcione información sobre las razones de este aumento. Además, pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier medida adoptada o prevista para garantizar la publicación anual de información sobre las medidas adoptadas en el marco de la Política Nacional de SST. Con respecto a las enfermedades profesionales, la Comisión se remite a su comentario en relación con el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), sobre los elementos que deben incluirse en las memorias de los servicios de inspección del trabajo.**

Artículos 13 y 19, f). Protección de los trabajadores que interrumpen una situación de trabajo por un peligro inminente y grave. En respuesta a la observación anterior de la Comisión, el Gobierno indicó que los Decretos-Leyes núms. 55/99 y 64/2010 establecen las obligaciones en materia de SST de las distintas partes interesadas y que la Inspección General del Trabajo, que ha llevado a cabo numerosas actividades de sensibilización en materia de SST, debe verificar el cumplimiento de estas disposiciones. Además, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que la inspección del trabajo está facultada para suspender la actividad de cualquier empresa que ponga en peligro la salud y la seguridad de los trabajadores y para reservarse el derecho a imponer una multa. La Comisión observa que, si bien el Código del Trabajo establece, en su artículo 241, que el trabajador puede poner fin a la relación de trabajo en caso de riesgo grave para su salud o integridad física y recibir una indemnización por ello, no se prevé la protección del trabajador que haya interrumpido una situación de trabajo que, a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud, como exigen el *artículo 13* y el *artículo 19, f)* del Convenio. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que dé cumplimiento a los artículos del Convenio mencionados y proporcione información sobre cualquier progreso realizado a este respecto.**

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

Camerún

Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) (ratificación: 1989)

Comentario anterior

Artículo 6, párrafo 3, 9 y 12 a 22 del Convenio. Aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la falta de información sobre las medidas legislativas o prácticas específicas para prevenir y controlar los riesgos para la salud relacionados con el asbesto y para hacer efectivos varios artículos del Convenio, a saber, los *artículos 6, párrafo 3, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22*. **La Comisión insta al Gobierno a tomar medidas para adoptar leyes y reglamentos destinados específicamente a prevenir y controlar los riesgos para la salud debidos a la exposición profesional al asbesto y a proteger a los trabajadores de dichos riesgos. Solicita al Gobierno que**

facilite información sobre las medidas adoptadas al respecto, en particular sobre la aplicación de los artículos 6, párrafos 3 (preparación de las disposiciones que se habrán de aplicar en situaciones de urgencia), 9 (prácticas de trabajo adecuadas, reglas y procedimientos especiales), 12 (pulverización de asbesto), 13 (notificación a la autoridad competente de determinados tipos de trabajo que entrañen una exposición al asbesto), 14 (responsabilidad de los productores y proveedores de asbesto y de los fabricantes y proveedores de productos que contengan asbesto), 15 (límites de exposición de los trabajadores al asbesto), 16 (medidas prácticas para la prevención y el control de la exposición de los trabajadores al asbesto), 17 (trabajos de demolición), 18 (ropa y equipos de protección especial e instalaciones sanitarias), 19 (responsabilidad del empleador en materia de eliminación de los residuos que contengan asbesto), 20 (vigilancia del medio ambiente de trabajo), 21 (vigilancia de la salud de los trabajadores) y 22 (medidas de educación y de formación).

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2025].

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)

[Comentario anterior](#)

A 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 considera oportuno examinar los convenios núms. 155 (SST) y 167 (SST en la construcción) en un mismo comentario.

Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981 (núm. 155)

Artículo 11, c) y e) del Convenio. Elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y aplicación del Convenio en la práctica. Tras su comentario anterior, la Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno en su memoria de que en 2020 se notificaron 17 064 casos de enfermedades profesionales, incluidos 14 408 casos de neumoconiosis, mientras que en 2021 se notificaron 15 407 casos, incluidos 11 809 casos de neumoconiosis. Además, en 2019 se registraron 29 519 accidentes de trabajo que resultaron mortales, mientras que en 2020 se notificaron 27 412 accidentes de este tipo. La Comisión también toma nota de que, según el 14.º Plan Nacional Quinquenal de Seguridad en el Trabajo (2021-2025), entre 2015 y 2020 se produjo una disminución del 43,3 por ciento en todos los tipos de accidentes: de los accidentes graves en un 36,1 por ciento y de los accidentes muy graves en un 57,9 por ciento, respectivamente, y el número de muertes por accidente laboral disminuyó en un 38,8 por ciento. El Gobierno indica además que se emprendieron medidas específicas para controlar y eliminar las enfermedades profesionales en su origen, incluida la puesta en marcha de la campaña de prevención y control de la neumoconiosis en industrias clave, como la construcción, la metalurgia, las minas de carbón y las minas no carboníferas. Se siguen organizando actividades de sensibilización destinadas a difundir las políticas y leyes pertinentes, los conocimientos científicos y las buenas prácticas. **Tomando debida nota de la continua disminución del número de accidentes de trabajo y de casos de enfermedades profesionales, la Comisión pide al Gobierno que continúe sus esfuerzos en materia de prevención de dichos accidentes y enfermedades, y que siga proporcionando información sobre las medidas preventivas específicas adoptadas a este respecto, en particular en el contexto de la aplicación del 14.º Plan Nacional Quinquenal de Seguridad en el Trabajo, así como sobre el impacto de dichas medidas. La Comisión también pide al Gobierno que siga proporcionando estadísticas detalladas sobre los accidentes y las enfermedades profesionales a nivel nacional, indicando sus causas y consecuencias.**

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. A raíz de su comentario anterior, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria de que el 14.º Plan Nacional Quinquenal de Seguridad en el Trabajo considera prioritaria la prevención de accidentes. Entre las medidas previstas cabe destacar la mejora de la gestión de la contratación y la calificación de los subcontratistas, así como el fortalecimiento de la aplicación efectiva de la legislación y los reglamentos correspondientes. El Gobierno también hace referencia a la notificación sobre el refuerzo adicional de los mecanismos de gestión de la seguridad de los proyectos de construcción con mayor riesgo emitida por el Ministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano-Rural (MoHURD) en 2017, en la que se subraya que el contratista principal es responsable de la seguridad general en el ámbito del trabajo para todo el proyecto, mientras que los subcontratistas son responsables de la seguridad en el ámbito de las partes subcontratadas, según lo dispuesto en la sección 24 del Reglamento Administrativo sobre Seguridad en el Trabajo en Proyectos de Construcción. La Comisión observa además que, según la Circular sobre la seguridad y prevención de accidentes en viviendas y obras públicas municipales, el 82,61 por ciento de los accidentes graves estaban relacionados con grandes proyectos de construcción con múltiples componentes y operadores, en particular en el ámbito de la excavación en terreno y las cimentaciones, los sistemas de soporte de encofrado y la maquinaria de grúas de construcción. **La Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para garantizar la aplicación de las medidas de seguridad y salud prescritas bajo la responsabilidad del contratista principal siempre que dos o más empleadores realicen actividades simultáneamente en una obra de construcción, en particular en lo que se refiere a las obras de construcción con varios niveles de subcontratación. Tomando nota de que una gran proporción de accidentes se produjo en proyectos de construcción con múltiples partes y operadores, la Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación del artículo 24 del Reglamento administrativo sobre seguridad en el trabajo en los proyectos de construcción, en la práctica, en particular las inspecciones realizadas, las violaciones detectadas y las sanciones aplicadas por incumplimiento.**

Artículo 18, 1). Trabajos en altura, incluidos los tejados. La Comisión toma nota de la referencia del Gobierno a la Circular sobre la acción de gobernanza de la seguridad en el trabajo en el sector de la construcción, publicada por el MoHURD en marzo de 2022, en la que se especifican mejor los requisitos de las medidas de seguridad para los trabajos en altura, incluida la identificación de los riesgos y las acciones de prevención, así como el uso de equipos de protección tanto colectivos como individuales. Además, el MoHURD actualizó los criterios para determinar los principales peligros y riesgos de accidente en la construcción en abril de 2022, en los que se determinan algunos tipos de trabajo en altura que comportan un riesgo considerable de accidente. El Gobierno también indica que el número de muertes por caídas de altura en la construcción sigue disminuyendo (441 en 2019, 428 en 2020 y 413 en 2021). No obstante, la Comisión observa que, según la Circular sobre seguridad en materia de accidentes en viviendas y obras públicas municipales, de 2019, las caídas por trabajo en altura siguieron siendo la principal causa de accidente en la construcción, que equivale al 53,69 por ciento del total de accidentes en 2019 y supone un incremento respecto al 52,2 por ciento de 2018. La Comisión también observa que solo hubo un accidente debido a caída por trabajo en altura que entra en las categorías de accidentes grandes, graves y muy graves (definidos como accidentes que causan más de 3 muertes o con un impacto económico particularmente significativo). **La Comisión insta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para hacer cumplir las medidas de seguridad aplicables a los trabajos en altura y promueva la utilización de equipos de seguridad en todas las obras de construcción. Asimismo, pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas de control aplicadas a este respecto (incluido el número y la naturaleza de las infracciones detectadas y las sanciones impuestas) y el número de accidentes de trabajo notificados por caídas desde alturas.**

Artículo 35. Cumplimiento efectivo de las disposiciones del Convenio y aplicación en la práctica. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno, en respuesta a su solicitud anterior, sobre las medidas adoptadas por el MoHURD para mejorar la aplicación del Convenio, entre ellas: i) la elaboración, en 2021, de directrices para el diseño del plan de trabajo en proyectos de construcción que implican mayores riesgos derivados de la presencia de múltiples componentes y operadores; ii) la elaboración, en 2021, de una lista de procesos y técnicas, equipos y materiales de trabajo que deben eliminarse en los proyectos de construcción de edificios e infraestructuras, y iii) la aplicación de medidas específicas para reforzar la seguridad en el trabajo en los proyectos relativos a viviendas y obras públicas municipales. El Gobierno también indica que se notificaron 1 530 casos de enfermedades profesionales en el sector de la construcción entre 2019 y 2021, en su mayoría relacionados con proyectos de obras urbanas (1 256 casos). Además, la enfermedad profesional más prevalente sigue siendo la neumoconiosis (1 257 casos). La Comisión observa además con **preocupación** que, según la Circular sobre la seguridad y prevención de accidentes en viviendas y obras públicas municipales de 2019, se produjeron 773 accidentes por fallos de seguridad con el resultado de 904 muertes, lo que supone un aumento respecto a 2018 de 39 casos y 64 personas más. Alrededor del 80 por ciento de estos accidentes podrían atribuirse a violaciones de las normas y reglamentos relacionados con la SST al ejecutar el trabajo, el 60 por ciento están relacionados con violaciones de los procedimientos de construcción reglamentarios, mientras que el 40 por ciento se debieron a la negligencia del personal clave responsable de la SST en el cumplimiento de sus obligaciones. **La Comisión insta al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para garantizar la aplicación del Convenio en la práctica, y a que siga proporcionando información sobre las medidas concretas adoptadas para reducir el número de accidentes de trabajo en el sector de la construcción. Asimismo, insta al Gobierno a seguir adoptando medidas para garantizar la aplicación efectiva del Convenio mediante la prestación de servicios de inspección adecuados en el sector, así como de sanciones y medidas correctivas apropiadas. Por último, la Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información detallada sobre la aplicación del Convenio en la práctica.**

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

Colombia

Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) (ratificación: 2001)

Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167) (ratificación: 1994)

Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170) (ratificación: 1994)

Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174) (ratificación: 1997)

[Comentario anterior sobre los Convenios núms. 162, 170 y 174](#)

Comentario anterior sobre el Convenio núm. 167: [solicitud directa](#)

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. 162 (asbesto), 170 (productos químicos), 167 (SST en la construcción) y 174 (accidentes industriales mayores) en un mismo comentario.

La Comisión toma nota de las observaciones conjuntas de la Organización Internacional del Empleadores (OIE) y la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), recibidas el 31 de agosto de 2018, sobre la aplicación del Convenio núm. 162, así como de los comentarios del Gobierno en relación con estas observaciones, recibidos el 20 de noviembre de 2018.

A. Protección contra riesgos específicos

1. Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)

Legislación. La Comisión toma nota con **satisfacción** de la adopción de la Ley núm. 1968 de 2019, por la cual se prohíbe el uso de asbesto en el territorio nacional a partir del 1.º de enero de 2021 y se establecen garantías de protección a la salud de los colombianos/as.

Artículos 3, 2), y 14 del Convenio. Revisión periódica de la legislación nacional. Rotulación de los embalajes y los productos. En relación con sus comentarios anteriores la Comisión toma nota con **interés** de la adopción de la Resolución núm. 534 de 2020, por la cual se dictan medidas específicas frente al rotulado de productos que contienen asbesto, en cumplimiento de una decisión judicial de 2020 que ordenó al Ministerio del Trabajo que expida una reglamentación sobre esta cuestión. La Comisión toma nota de que la Resolución mencionada: i) establece que todos los productos elaborados, comercializados, importados, exportados o distribuidos que contengan cualquier variedad de asbestos en cualquier proporción deben marcarse con un rótulo visible con el texto «advertencia: este producto contiene asbesto», sin perjuicio de las obligaciones de etiquetado e información de los productos contenidas en otras normas pertinentes (artículo 3), y ii) prevé disposiciones específicas a fin de garantizar que el rótulo sea legible a primera vista, veraz y suficiente (artículo 4). La Comisión toma nota de estas informaciones que abordan su solicitud anterior.

Artículos 4 y 17. Consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Trabajos de demolición y eliminación. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que la Ley núm. 1968 de 2019 prevé: i) la formulación de una política pública de sustitución del asbesto instalado en un periodo de cinco años contados a partir de su promulgación (artículo 3), y ii) la creación de la Comisión Nacional para la Sustitución del Asbesto, el cual, según observa la Comisión, incluye a representantes de cinco ministerios y a otros actores pero no parece incluir a representantes de los interlocutores sociales entre sus integrantes (artículo 6). El Gobierno precisa que la referida política se enfocará en promover la gestión integral de los productos de asbesto instalados y sus residuos, el fortalecimiento de las capacidades técnicas, la gestión de la información, la comunicación y la sensibilización de actores estratégicos, a partir de la implementación de un plan de acción para el periodo 2022-2030.

Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la política pública de sustitución del asbesto está siendo elaborada en la mesa de seguridad química de la Comisión técnica nacional intersectorial para la salud ambiental (CONASA), bajo el liderazgo del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y con la participación del Ministerio del Trabajo, otras carteras ministeriales, entidades del Gobierno, diferentes actores del sector privado, la academia y las organizaciones sociales. El Gobierno destaca que, en junio de 2021, se realizó la socialización y la presentación de los avances en la formulación de la política ante diferentes actores, entre ellos, la Asociación Nacional de Empresas de Servicios Públicos y Comunicaciones de Colombia (ANDESCO), la Asociación Colombiana de Fibras (ASCOLFIBRAS), la Fundación Colombia Libre de Asbesto (FUNDCLAS). La Comisión observa que, al parecer, las organizaciones de trabajadores no han venido participando en el proceso de elaboración de la política pública de sustitución del asbesto.

Por otro lado, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la ANDI y la OIE señalan que los materiales que se encuentran en las edificaciones son materiales de fibrocemento en donde la fibra está sumergida en cemento como aglutinante y que no tienen conocimiento de que en Colombia se haya hecho aplicación friable del asbesto en el sector de la construcción. Con referencia a estas observaciones, el Gobierno reitera que, debido a las condiciones ambientales y geográficas de Colombia, el asbesto o materiales aislantes friables a base de asbesto no han sido utilizados para estructuras de construcción. **La Comisión pide al Gobierno adoptar las medidas necesarias para que en el marco de la política pública de sustitución del asbesto instalado se garantice que: i) tanto la demolición de instalaciones o estructuras que, de ser el caso, contengan materiales aislantes friables a base de asbesto como la eliminación del asbesto de los edificios o construcciones cuando hay riesgo de que el asbesto pueda entrar en suspensión**

en el aire, solo puedan ser emprendidas por los empleadores o contratistas reconocidos por la autoridad competente como calificados para ejecutar tales trabajos conforme a las disposiciones del Convenio y que hayan sido facultados al efecto (artículo 17, 1) del Convenio); ii) antes de emprender los trabajos de demolición, el empleador o contratista elabore un plan de trabajo en el que se especifiquen las medidas que habrán de tomarse, inclusive las destinadas a proporcionar toda la protección necesaria a los trabajadores, limitar el desprendimiento de polvo de asbesto en el aire, y prever la eliminación de los residuos que contengan asbesto (artículo 17, 2) del Convenio), y iii) se consulte a los trabajadores o sus representantes sobre el referido plan de trabajo (artículo 17, 3) del Convenio). La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los resultados de estas medidas.

Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre: i) el proceso de elaboración y la aplicación de la política pública de sustitución del asbesto instalado, ii) el funcionamiento y las actividades de la comisión nacional para la sustitución del asbesto. Asimismo, al tomar nota de que el Gobierno indica que se tiene previsto fortalecer los espacios de consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores para dar efecto a las disposiciones de ley núm. 1968 de 2019, la Comisión le pide que precise si las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas ha sido consultadas en relación con la política pública de sustitución del asbesto instalado, incluso en el marco de las actividades de la Comisión Nacional para la Sustitución del Asbesto.

2. Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)

Legislación. La Comisión toma nota con **satisfacción** de la promulgación del decreto núm. 1496 de 2018, por el cual se adopta el Sistema globalmente armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos (SGA) de la Organización de las Naciones Unidas. El Gobierno indica que el proyecto de este decreto fue divulgado en el seno de Comité nacional de SST, que es un órgano técnico conformado por representantes de los trabajadores, los empleadores y las entidades gubernamentales.

Artículos 9, 10 y 11 del Convenio. Responsabilidad de los proveedores. Responsabilidades de los empleadores en relación con la identificación y la transferencia de los productos químicos. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el decreto núm. 1496 de 2018 (artículos 8, 9, 15, 17), el decreto núm. 1076 de 2015, decreto único reglamentario del sector ambiente y desarrollo sostenible (artículos 2.2.7B.1.3.2, numeral 2, y 2.2.7B.1.2.6), así como la resolución núm. 773 de 2021, por la cual se definen las acciones que deben desarrollar los empleadores para la aplicación del SGA en los lugares de trabajo (artículos 5, 6 y 21, 2), 4), 5), y 9)), contienen disposiciones que dan efecto a estos artículos del Convenio.

Artículo 18, 1) y 2). Derechos de los trabajadores de apartarse del peligro y de estar protegidos contra las consecuencias injustificadas de este acto. **La Comisión insta nuevamente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores tengan el derecho de apartarse de cualquier peligro derivado de la utilización de productos químicos cuando tengan motivos razonables para creer que existe un riesgo grave e inminente para su seguridad o su salud y de estar protegidos contra las consecuencias injustificadas de este acto, de conformidad con el artículo 18, 1) y 2) del Convenio.**

3. Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)

Artículo 4 del Convenio. Política nacional y consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota con **satisfacción** de la adopción del decreto núm. 1347 de 2021, por el cual se enmienda el decreto núm. 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, a fin de establecer disposiciones relativas al Programa de prevención de accidentes mayores (PPAM). La Comisión toma nota de que, en virtud de los artículos 2.2.4.12.1 y 2.2.4.12.6. de este decreto, el PPAM comprende todas aquellas acciones, procedimientos e intervenciones integrales que se realizan con el fin de incrementar los niveles de

protección de los trabajadores, la población y el ambiente, mediante la gestión del riesgo de accidentes mayores en instalaciones clasificadas. La Comisión también toma nota de que el Gobierno indica que el proyecto de este decreto fue remitido al Comité nacional de SST a fin de recabar sus comentarios. Asimismo, la Comisión toma nota de que los artículos 2.2.4.12.21 a 2.2.4.12.23 establecen la creación, la composición y las funciones de una mesa técnica interinstitucional de apoyo al PPAM, la cual está integrada de manera permanente por representantes de diversas entidades gubernamentales y tiene a su cargo, entre otras cuestiones, la preparación de los lineamientos técnicos necesarios para la implementación del PPAM. A este respecto, la Comisión recuerda que el *artículo 4* del Convenio establece que, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y habida cuenta de la legislación, las condiciones y práctica nacionales, se debe formular, adoptar y revisar periódicamente una política nacional coherente relativa a la protección de los trabajadores, la población y el medio ambiente, contra los riesgos de accidentes mayores. **La Comisión, por tanto, pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas para aplicar y revisar periódicamente el PPAM en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.**

Asimismo, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno sobre la preparación de proyectos de resoluciones que reglamentan aspectos definidos en el decreto núm. 1347 de 2021, incluyendo: el diseño, la implementación y el monitoreo del sistema de gestión para la prevención de accidentes mayores; la identificación de peligros, el análisis, la evaluación y el tratamiento de riesgos de accidentes mayores; y, el registro, el reporte y la investigación de accidentes mayores. **La Comisión alienta al Gobierno a que en el proceso de adopción de toda reglamentación complementaria al decreto núm. 1347 de 2021, se tengan en cuenta las cuestiones abordadas en su solicitud directa sobre el Convenio núm. 174 a fin de garantizar que el marco legal de la prevención de accidentes industriales mayores sea conforme con el mismo.**

B. Protección en ramas específicas de la actividad

Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)

Artículo 12, 1) y 2) del Convenio. Derecho del trabajador de alejarse de una situación de peligro inminente y grave para su seguridad y su salud, y obligación del empleador de interrumpir las actividades y proceder a la evacuación de los trabajadores. La Comisión pide nuevamente al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que: i) la legislación nacional establezca que todo trabajador tiene el derecho de alejarse de una situación de peligro cuando tenga motivos razonables para creer que tal situación entraña un riesgo inminente y grave para su seguridad y su salud, y la obligación de informar de ello sin demora a su superior jerárquico (artículo 12, 1) del Convenio), y ii) cuando haya un riesgo inminente para la seguridad de los trabajadores, el empleador deba adoptar medidas inmediatas para interrumpir las actividades y, si fuere necesario, proceder a la evacuación de los trabajadores (artículo 12, 2) del Convenio).

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

Comoras

Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13) (ratificación: 1978)

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, 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.**

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

Croacia

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) (ratificación: 1991)

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) (ratificación: 1991)

Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) (ratificación: 1991)

La Comisión toma nota de que no se ha recibido las memorias 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 sobre la seguridad y salud en el trabajo (SST), la Comisión considera oportuno examinar los Convenio núms. 155 (SST), 161 (servicios de salud en el trabajo) y 162 (asbesto) en un mismo comentario.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Unión de Sindicatos Autónomos de Croacia (UATUC) y de los Sindicatos Independientes de Croacia (NHS), recibidas en 2016.

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 la información que figura en el registro del Instituto Croata de Protección de la Salud y Seguridad en el Trabajo (CIHPSW) para 2017, y toma nota con **preocupación** de que el número total de casos registrados de enfermedades profesionales aumentó entre 2016 y 2017, pasando de 153 en 2016 a 172 en 2017. También toma nota de que, según el informe anual de 2017 de la Inspección del Trabajo, 22 accidentes mortales ocurrieron en 2017. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la manera en que se aplica el Convenio y que continúe suministrando información sobre el número, la naturaleza y la causa de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales denunciadas.** Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)

Artículos 5, a), b), c), e), g), h), i) y k), y 6 del Convenio. Establecimiento y funciones de los servicios de salud en el trabajo. La Comisión toma nota de la derogación de la antigua ley en materia de SST por la Ley sobre SST de 2014, y recuerda que los artículos 22 y 82 de la ley derogada daban efecto al artículo 5 del Convenio. La Comisión nota que el artículo 80 de la Ley sobre SST de 2014 obliga al empleador a proporcionar a los trabajadores servicios de salud en el trabajo para asegurar una vigilancia de la salud de los trabajadores apropiada a los riesgos, peligros y exigencias del lugar de trabajo, con el fin de proteger la salud de los trabajadores. El artículo 81 de la Ley sobre SST de 2014 prevé además que las actividades de medicina del trabajo, así como el plan y el programa de medidas de protección de la salud, deben ser prescritos en nomas específicas en materia de protección y aseguramiento de la salud, y que el número mínimo de horas que el especialista en medicina del trabajo debe estar presente en el lugar de trabajo debe ser estipulado en una ordenanza. A este respecto, el Comité toma nota de las observaciones de la UATUC y de los NHS según las cuales, hasta 2016, el Ministerio de Salud no había adoptado normas que establezcan cuestiones tales como la presencia mínima del especialista en medicina del trabajo en el lugar de trabajo o los procedimientos para administrar los primeros auxilios. También nota que el Gobierno indica que la participación del especialista en medicina del trabajo en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo no se encuentra prevista en la legislación nacional y que la experiencia muestra que, en la práctica, el empleador raramente consulta con un especialista en medicina del trabajo para realizar esta evaluación, a pesar de que el artículo 5, a), del Convenio establece que las funciones de los servicios de salud en el trabajo deberán incluir la identificación y la

evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo. Adicionalmente, el artículo 20 de la Ley de Asistencia Sanitaria (en su versión modificada) define los tipos de atención sanitaria que se encuentran dentro del ámbito de las atenciones específicas para los trabajadores, pero establece que el contenido de las medidas relativas a las atenciones específicas para los trabajadores y el método para implementarlas deben ser establecidos por el Ministerio de Salud mediante una ordenanza a propuesta del CIHPSW, previa aprobación del Ministerio de Trabajo y del Sistema de Pensiones. Sin embargo, la UATUC y los NHS indican que estas medidas no han sido prescritas. **Tomando nota de que la Ley sobre SST de 2014 no da efecto a la mayoría de las disposiciones del artículo 5 del Convenio y de que requiere la adopción de normas especiales que aún no han sido adoptadas, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que proporcione información sobre las medidas adoptadas para dar pleno efecto a los artículos 5 y 6 del Convenio. La Comisión también pide al Gobierno que indique si se han tomado medidas dirigidas a la adopción de las normas especiales relativas a las actividades relacionadas a la salud en el trabajo y al plan y al programa de medidas de protección de la salud, según lo previsto en el artículo 81 de la Ley sobre SST de 2014, así como las ordenanzas indicadas en el artículo 20 de la Ley de Asistencia Sanitaria. La Comisión pide al Gobierno que proporcione una lista de tales normas, en caso de haber sido adoptadas.**

B. Protección contra riesgos específicos

Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)

Efectiva compensación de los trabajadores de la fábrica de Salonit. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió información sobre la aplicación en la práctica de la ley sobre compensación de los trabajadores empleados en Salonit d.d. (núm. 84/11), en virtud de la cual los trabajadores empleados en la fábrica Salonit (que elabora productos que contienen asbesto), cuando se declaró la quiebra en 2006, podían solicitar una compensación dentro de los sesenta días (artículo 2). A este respecto, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria de que el pago de la compensación debida a los trabajadores por la pérdida del empleo fue planeado en cuotas durante dos años, en 2011 y 2012. La Comisión toma nota con **interés** de la indicación del Gobierno de que todas las solicitudes de compensación han sido atendidas, todos los trabajadores de la fábrica de Salonit, 170 personas, han sido compensados en los casos en que tenían derecho a recibir una compensación y que han presentado una solicitud al Fondo de Protección del Medio Ambiente y la Eficiencia Energética, para ser compensados. La Comisión también toma nota de la información proporcionada por el Gobierno relativa al establecimiento de una comisión de quejas para resolver los recursos contra las decisiones adoptadas por el Fondo, integrada por representantes del Ministerio de Protección del Medio Ambiente, Planificación Física y Construcción, Ministerio de Economía, Trabajo y Actividades Empresariales, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Justicia y el Fondo para la Protección del Medio Ambiente y la Eficiencia Energética. **La Comisión pide al Gobierno que siga suministrando información sobre toda evolución a este respecto, incluyendo el número de recursos presentados, y sobre las decisiones adoptadas por la comisión de reclamaciones ad hoc.**

Comisión para la solución de reclamaciones de compensación de los trabajadores afectados por enfermedades profesionales causadas por la exposición al asbesto (la Comisión de reclamaciones). La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno de que, desde la creación de la Comisión de reclamaciones en 2007 hasta mediados de 2016, se han resuelto 1 318 reclamaciones (1 072 finalizaron con el pago de compensaciones), 22 están pendientes de resolverse ante los tribunales y 245 todavía no están resueltas. La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por el UATUC y el NHS, que proporcionan diferentes estadísticas relativas a las reclamaciones de compensación resueltas y sin resolver. La Comisión también toma nota de la falta de información relativa a las medidas adoptadas para sensibilizar a los trabajadores en relación con las posibilidades de buscar una reparación. **La Comisión pide al Gobierno que siga garantizando que todas las reclamaciones y solicitudes de compensación por parte de los trabajadores afectados por una enfermedad profesional, causada por la exposición al asbesto en el curso de su trabajo, se traten con la mayor rapidez posible. Pide al Gobierno que suministre información sobre los progresos a este respecto, así como sobre las medidas adoptadas para sensibilizar a dichos trabajadores en relación con las posibilidades de buscar una reparación.**

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión toma nota de la información suministrada por el Gobierno relativa al registro del CIHPSW sobre las enfermedades profesionales causadas por el asbesto, que se publica anualmente en línea y que incluye datos y estadísticas actualizados sobre las enfermedades causadas por el asbesto, desglosados por distribución geográfica, tipos de enfermedades, género, edad, tipos de educación y formación y otras mediciones. La Comisión toma nota de que, según los datos del CIHPSW,

89 casos de enfermedades profesionales causadas por el asbesto fueron registrados en 2017, de los cuales 79 (88,8 por ciento) afectaron a hombres y 10 (11,2 por ciento) a mujeres. Además, la Comisión toma nota de que, según los datos del CIHPSW, el porcentaje de enfermedades profesionales causadas por la exposición al asbesto en 2017 fue del 52 por ciento (89 de un total de 172 casos registrados). **Tomando nota del porcentaje, que permanece alto, de enfermedades profesionales causadas por el asbesto, la Comisión insta al Gobierno a que incremente sus esfuerzos para asegurar en la práctica la supervisión médica de los trabajadores que están o han estado expuestos al asbesto. La Comisión también pide al Gobierno que siga facilitando información relativa a la aplicación de este Convenio en la práctica, incluyendo todas las medidas adoptadas a nivel institucional para la aplicación del Convenio. Además, la Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre la aplicación en la práctica de la prohibición del uso del asbesto y de materiales que contengan asbesto en Croacia, que entró en vigor el 1.º de enero de 2006.**

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 protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) (ratificación: 1970)

Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148) (ratificación: 1978)

Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) (ratificación: 1990)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 115](#)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 148](#)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 162](#)

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), 148 (contaminación del aire, ruido y vibraciones) y 162 (asbesto) en un mismo comentario.

A. Protección contra riesgos particulares

1. Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115).

Artículo 3, 1), y artículo 6, 2), del Convenio. Medidas de protección tomadas teniendo en cuenta los nuevos conocimientos. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa, en respuesta a la solicitud anterior, que el Ministerio del Trabajo, en coordinación con la Comisión Ecuatoriana de Energía Atómica, realizará mesas técnicas de trabajo con el fin de actualizar el reglamento de seguridad radiológica expedido mediante el Decreto núm. 3640, de 8 de agosto de 1979, y que se remitirá copia del reglamento una vez haya sido adoptado. A este respecto, el Gobierno indica que se tomarán en consideración los nuevos conocimientos en materia de radiaciones ionizantes resumidos en la observación general de 2015, así como otras medidas establecidas por la Comisión Internacional de Protección Radiológica (CIPR) y el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA). **La Comisión insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para actualizar su legislación de conformidad con el Convenio, teniendo en cuenta la observación general de 2015, y que le comunique copia del reglamento modificado una vez haya sido adoptado.**

2. Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148).

Artículo 8, 1) y 3) del Convenio. Contaminación del aire y vibraciones. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno informa que la legislación nacional todavía no especifica los criterios y límites de exposición

a la contaminación del aire y vibraciones. **La Comisión insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias, incluyendo en el marco de la actualización del reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo, para actualizar su legislación nacional con el fin de establecer los criterios y límites de exposición a la contaminación del aire y las vibraciones, y que facilite copia del texto legal correspondiente cuando haya sido adoptado. Asimismo, le pide que indique la manera en que se revisarán periódicamente dichos límites, de conformidad con el artículo 8, 3), del Convenio.**

Artículo 12. Notificación a la autoridad competente de procedimientos, sustancias, máquinas o materiales que entrañen exposición. La Comisión toma nota de que la Resolución N° 2 del servicio ecuatoriano de normalización (INEN) prevé la obligación de notificar al INEN los productos químicos que causen daño al sistema nervioso central, a la visión, al cerebro y a otros órganos del cuerpo humano. Sin embargo, la Comisión observa que el Gobierno indica que la legislación nacional no prevé de manera específica la notificación a la autoridad competente en relación con otros tipos de contaminación del aire, ni con los ruidos y las vibraciones. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Ministerio del Trabajo promoverá la actualización del reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo para dar cumplimiento al *artículo 12* de este Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para actualizar su legislación de conformidad con las disposiciones de este Convenio y que le comunique los avances al respecto.**

3. Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162).

Artículo 17, 1) y 2) del Convenio. Demolición de instalaciones y estructuras que contengan materiales aislantes friables a base de asbesto. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa que, en virtud del artículo 149 del reglamento de seguridad para la construcción y obras públicas, los constructores y contratistas tienen la obligación de establecer procedimientos que garanticen y controlen el tratamiento y eliminación segura de los residuos, efluentes y emisiones de manera que no representen un riesgo para los trabajadores ni el medio ambiente. Sin embargo, el Gobierno indica que no se establece que dichos procedimientos deban ser realizados por constructores y contratistas reconocidos por la autoridad competente. Asimismo, la Comisión toma nota de que el artículo 152 del mismo reglamento establece que los planos para la construcción, readecuación o habilitación de centros de trabajo deben ser aprobados en el Ministerio del Trabajo mediante sus unidades de seguridad y salud. A este respecto, el Gobierno indica que dicho artículo no prevé que deba desarrollarse un plan de trabajo específico para la demolición en caso del asbesto. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que i) los trabajos de demolición y eliminación previstos en el artículo 17 del Convenio sean llevados a cabo únicamente por empleadores o contratistas reconocidos por la autoridad competente como capacitados para realizar dicho trabajo, y ii) que dichos empleadores o contratistas deberán elaborar un plan de trabajo especificando las medidas de seguridad que deban adoptarse antes de iniciar los trabajos de demolición.**

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 2024].

Etiopía

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) (ratificación: 1991)

Comentario anterior: [solicitud directa](#)

Artículos 13 y 19, f) del Convenio. **Protección de los trabajadores que interrumpen una situación de trabajo por un peligro inminente y grave.** La Comisión tomó nota anteriormente de que el artículo 93 de la Proclamación del Trabajo establece la obligación de los trabajadores de informar al empleador de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro, pero que la legislación no se refiere a la protección de los trabajadores que interrumpen una situación de trabajo por dicho peligro.

La Comisión acoge con satisfacción la indicación del Gobierno, en respuesta a la solicitud de la Comisión, de que examinará en el futuro el artículo 93 con vistas a su enmienda. **Tomando nota del proceso en curso para revisar el marco legislativo nacional de la SST, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores que interrumpen una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que esta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud, estén protegidos de las consecuencias indebidas y no se les pueda exigir que vuelvan a una situación de trabajo en la que sigue existiendo un peligro inminente y grave para la vida o la salud.**

Artículo 17. **Colaboración entre dos o más empleadores en el mismo lugar de trabajo.** La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, en respuesta a su solicitud anterior relativa a la ausencia de disposiciones legislativas que den efecto al artículo 17 del Convenio, de que la colaboración entre dos empleadores en el mismo lugar de trabajo no está prescrita por la Proclamación del Trabajo. El Gobierno indica que dos o más empresas que trabajan en el mismo lugar de trabajo suelen tener un acuerdo de subcontratación o de trabajo conjunto entre ellas, que incluye los deberes y las responsabilidades en materia de seguridad y salud. El Gobierno indica que los inspectores de trabajo que se ocupan de estas situaciones suelen examinar las circunstancias y las operaciones específicas de las dos empresas que realizan actividades en el mismo lugar de trabajo en el curso de las inspecciones. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que, cuando dos o más empresas realicen actividades simultáneamente en un mismo lugar de trabajo, colaboren en la aplicación de medidas de SST. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto, incluidas las medidas prescritas en el contexto del proceso en curso para reforzar el marco legislativo nacional de la SST.**

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

Líbano

Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) (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 3, 1) y 6 del Convenio. **Todas las medidas apropiadas para lograr una protección eficaz de los trabajadores, a la luz de los conocimientos disponibles y de las dosis máximas admisibles de radiaciones ionizantes.**

1. **Cristalino del ojo.** La Comisión toma nota de que en el cuadro 2 del Decreto núm. 11802, sobre la organización de la prevención, la seguridad y la higiene profesional, se establece que el límite de dosis para el cristalino del ojo es de 150 mSv por año. **En relación con el párrafo 32 de su observación general de 2015 sobre la aplicación del Convenio núm. 115, la Comisión pide al Gobierno que adopte medidas para garantizar que las dosis máximas para el cristalino del ojo se fijen en 20 mSv por año, promediado en un periodo definido de cinco años, sin que pueda excederse del valor de 50 mSv en el curso de un año.**

2. **Protección de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.** **En relación con el párrafo 33 de su observación general de 2015 sobre la aplicación del Convenio núm. 115, la Comisión pide una vez más al Gobierno que facilite información sobre las medidas adoptadas para establecer la dosis máxima admisible para las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.**

Artículos 6, 1), 7, 1) y 2), y 8. Límites de dosis para las personas de entre 16 y 18 años de edad. La Comisión solicitó anteriormente al Gobierno que indique si se había revisado el Decreto núm. 700 de 1999 con miras a establecer límites para los trabajadores menores de 18 años que realizan trabajos relacionados con radiaciones ionizantes y a prohibir la contratación de trabajadores menores de 16 años en esos trabajos. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica, en respuesta, que el Decreto núm. 700 ha sido derogado y sustituido por el Decreto núm. 8987 de 2012. El Decreto núm. 8987 establece que está totalmente prohibido contratar a trabajadores menores de 18 años de edad en actividades en las que estén expuestos a sustancias carcinógenas, radiaciones o sustancias que puedan causar infertilidad o defectos de nacimiento (artículo 1 y anexo 1). También toma nota de que el artículo 21 del Decreto núm. 11802 establece límites generales de dosis para los trabajadores mayores de 18 años de edad en los términos del cuadro 2 del anexo del Decreto. Sin embargo, la Comisión toma nota de que el anexo 2 del Decreto núm. 8987, que lista las actividades laborales que pueden perjudicar la salud, la seguridad o la moral de los trabajadores menores de 16 años de edad y las que están permitidas para los trabajadores de 16 años o más, incluye a los trabajadores expuestos a las radiaciones atómicas o ionizantes, a condición de que se ofrezca a estos trabajadores una protección completa de su salud física, mental y moral y que estos menores reciban una educación especial o una formación profesional adecuada, con excepción de los trabajos totalmente prohibidos en virtud del anexo 1. En referencia a su observación general de 2015 sobre la aplicación del Convenio núm. 115, la Comisión recuerda que, en cuanto a la exposición en el trabajo de los aprendices de 16 a 18 años de edad, en el marco de su formación para un empleo que implique una exposición a radiaciones y para la exposición de los estudiantes de 16 a 18 años de edad que utilicen fuentes de radiaciones en el curso de sus estudios, los límites de dosis son los siguientes: a) una dosis efectiva de 6 mSv por año; b) una dosis equivalente para el cristalino del ojo, de 20 mSv por año, y c) una dosis equivalente para las extremidades (manos y pies) o para la piel, de 150 mSv por año. **La Comisión solicita una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias, incluso en el marco de la reforma de la legislación laboral en curso, para garantizar que se fijen niveles de dosis específicos para los trabajadores de entre 16 y 18 años de edad ocupados en trabajos bajo radiaciones.**

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 protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119) (ratificación: 1964)

Comentario anterior

Artículos 2 y 4 del Convenio. Obligaciones relativas al arrendamiento, a la transferencia de cualquier otra manera y a la exposición de máquinas. Legislación. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión **lament**a tener que tomar nota de que el Gobierno indica que no se han adoptado medidas para revisar el Decreto núm. 889, de 20 de mayo de 1960, que establece las medidas generales de higiene y seguridad en el trabajo. A este respecto, la Comisión recuerda que, en virtud del *artículo 4* del Convenio, la obligación de aplicar las disposiciones del *artículo 2* deberá incumbir al vendedor, al arrendador, a la persona que cede la máquina a cualquier otro título o al expositor, así como, en los casos apropiados y de conformidad con la legislación nacional, a sus mandatarios respectivos. **La Comisión pide de nuevo al Gobierno que adopte, sin demora, todas las medidas necesarias para garantizar la aplicación de los artículos 2 y 4 del Convenio que prohíben al vendedor, al arrendador, a la persona que cede la máquina a cualquier otro título, al expositor y al fabricante vender, arrendar y ceder a cualquier otro título máquinas que se hallen desprovistas de dispositivos adecuados de protección. También le pide que adopte las medidas necesarias para incluir en la legislación aplicable la lista de los elementos peligrosos de las máquinas que figuran en los párrafos 3 y 4 del artículo 2 del Convenio.**

Artículos 6 y 11. Prohibición de utilizar una máquina sin dispositivos de protección. La Comisión pide al Gobierno que adopte medidas para: i) prohibir el uso de máquinas en las que alguno de los elementos peligrosos, incluidos los componentes de trabajo (zona de funcionamiento), carezca de dispositivos de protección adecuados, y ii) prohibir que un trabajador utilice una máquina sin los dispositivos de protección instalados y prohibir que se pida a un trabajador que utilice una máquina sin los dispositivos de protección instalados.

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

Marruecos

Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176) (ratificación: 2013)

Comentario anterior: [solicitud directa](#)

Artículo 5, párrafo 4, a) del Convenio. Exigencias establecidas por la legislación. Salvamento. La Comisión toma nota de que los artículos 304, 305 y 315-319 del Código del Trabajo prevén los servicios médicos, y de que los artículos 37, 161 y 162 del reglamento general sobre la explotación de las minas distintas de las minas de combustibles (en adelante, el reglamento general) prevén disposiciones relativas a los primeros auxilios. Sin embargo, no parece haber ninguna disposición concreta sobre el salvamento. **La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que la legislación nacional establezca las exigencias que deben cumplirse en materia de salvamento en las minas.**

Artículo 5, párrafo 4, b). Respiradores de autosalvamento. La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno en respuesta a su comentario anterior, el artículo 161bis del reglamento general extiende la aplicación de los primeros auxilios a las víctimas de accidentes eléctricos a las personas en peligro de asfixia. Sin embargo, la Comisión toma nota de que no se proporcionan respiradores de autosalvamento apropiados, tal como prevé el artículo 5, párrafo 4,b) del Convenio. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que tome las medidas necesarias para que la legislación nacional prevea la obligación de proporcionar respiradores de autosalvamento adecuados a quienes trabajan en minas subterráneas de carbón y, en caso necesario, en otras minas subterráneas, y que mantengan estos respiradores en condiciones apropiadas.**

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

Nicaragua

Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136) (ratificación: 1981)

Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139) (ratificación: 1981)

Comentario anterior sobre el Convenio núm. 136: [solicitud directa](#)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 139](#)

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. 136 (benceno) y 139 (cáncer profesional) en un mismo comentario.

Protección contra riesgos particulares

1. Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136)

Artículo 8. Suministro de medios de protección personal adecuados y limitación de la duración de la exposición a niveles de benceno que excedan el límite máximo. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el personal dispone de equipos de protección adecuados, lo que minimiza el riesgo de exposición ocupacional. A este respecto, la Comisión toma nota de que según

los artículos 137 y 138 de la Ley núm. 618 de 2007, la ropa de trabajo y los equipos de protección personal deberán ser adecuados y brindar una protección eficiente.

Por su parte, en relación con sus comentarios anteriores sobre la obligación del empleador de limitar la duración de la exposición de los trabajadores a niveles de benceno que excedan del límite máximo, la Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha respondido a la solicitud formulada por la Comisión desde hace varios años. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias en un futuro cercano para garantizar que se limite la duración de la exposición de los trabajadores a concentraciones de benceno en la atmósfera del lugar de trabajo que excedan de 25 partes por millón (u 80 mg/m³), de conformidad con el artículo 8, párrafo 2 del Convenio.**

Artículo 11. Prohibición del empleo de las mujeres embarazadas y de las madres lactantes en trabajos que entrañen exposición al benceno. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno informa que, dado que existen normas jurídicas especiales para proteger las condiciones en las que las mujeres embarazadas y lactantes desarrollan sus funciones, no se prohíbe el trabajo de esta categoría de trabajadoras. El Gobierno agrega que las mujeres embarazadas y lactantes son monitoreadas y controladas a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad, la Inspección General del Trabajo, el Ministerio de Salud, la Comisión Nacional de Registro y Control de Sustancias Tóxicas (CNRCSST) y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. **La Comisión insta al Gobierno, una vez más, a que adopte las medidas necesarias para garantizar que las mujeres embarazadas cuyo estado haya sido certificado por un médico y las madres lactantes no sean empleadas en trabajos que entrañen exposición al benceno o a productos que contengan benceno, y que proporcione información sobre las medidas específicas adoptadas a este respecto.**

2. Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)

Artículo 2, párrafo 1. Obligación de sustituir las sustancias y agentes cancerígenos por sustancias o agentes no cancerígenos, o por sustancias y agentes menos nocivos. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión observa que el Gobierno proporciona información general sobre el proceso de autorización, restricción, prohibición y registro de sustancias químicas, que incluye evaluaciones toxicológicas exhaustivas de sus efectos ambientales, sanitarios, agrícolas, domésticos y de los sustitutos, a cargo de la CNRCST, pero no hace referencia a la sustitución de sustancias y agentes cancerígenos por sustancias o agentes no cancerígenos, o menos nocivos. **Al tiempo que nota de que el Gobierno informa que la regulación de las sustancias químicas, plaguicidas y otras sustancias tóxicas es competencia de la CNRCST, la Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para determinar las sustancias y agentes cancerígenos que deben ser sustituidos y a tomar las medidas necesarias para su sustitución en el marco de la CNRCST y de cualquier otro organismo competente en la materia.**

Artículo 5. Exámenes médicos durante el empleo o después del mismo. La Comisión toma nota de que los artículos 23 a 27 de la Ley núm. 618 de 2007, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo establecen la realización de los exámenes pre-empleo y durante el empleo pero que no contempla la realización de exámenes después del empleo tal como lo estipula el Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas para asegurar que se proporcione a los trabajadores los exámenes médicos o los exámenes o investigaciones de orden biológico o de otro tipo después del empleo, que sean necesarios para evaluar la exposición o el estado de su salud en relación con los riesgos profesionales.**

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

Níger

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) (ratificación: 2009)

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) (ratificación: 2009)

Comentario anterior sobre el Convenio núm. 155: [solicitud directa](#)

Comentario anterior sobre el Convenio núm. 161: [solicitud directa](#)

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. 155 (seguridad y salud de los trabajadores) y 161 (servicios de salud en el trabajo) en un solo comentario.

Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

Artículos 13 y 19, f) del Convenio. Protección de los trabajadores que interrumpen una situación de trabajo por un peligro inminente y grave. La Comisión tomó nota anteriormente de que la obligación prevista en el artículo 139 del Código del Trabajo de indicar al empleador las situaciones de trabajo que entrañan un peligro no daba pleno efecto a los *artículos 13 y 19, f)* del Convenio núm. 155. En relación con esto, toma nota de que, según indica el Gobierno en su memoria, los trabajadores pueden informar a los comités de SST, que a su vez informan a los inspectores del trabajo, los cuales pueden solicitar un procedimiento judicial de urgencia, de si el empleador exige a los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud. Sin embargo, la Comisión observa que no se proporciona información sobre la manera en que se garantiza que se protegerá de consecuencias injustificadas a los trabajadores que juzguen necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que esta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud, de conformidad con el *artículo 13* del Convenio núm. 155. **Por consiguiente, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que se proteja de consecuencias injustificadas a los trabajadores que juzguen necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que esta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud, de conformidad con el artículo 13 del Convenio núm. 155. Tomando nota asimismo de que no se han establecido comités de SST en todas las empresas, la Comisión pide asimismo al Gobierno que comunique información sobre la manera en que se garantiza en la práctica que no pueda exigirse a los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud, hasta que el empleador haya tomado medidas correctivas (artículo 19, f)).**

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)

Artículo 2 del Convenio. Formulación, aplicación y reexamen periódico, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, de una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la adopción de la Política Nacional de SST el 30 de junio de 2017 (PNSST 2017) y observa que la PNSST 2017 contiene información relativa a los servicios de salud en el trabajo, pero no una estrategia consagrada a estos servicios. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas.**

Artículo 3. Establecimiento progresivo de servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que indicara en qué medida los trabajadores se beneficiaban, en la práctica, de servicios de salud. Toma nota de la respuesta del Gobierno, según la cual no existen servicios de salud empresariales en los sectores fuera de las empresas mineras. En relación con esto, el artículo 362 del decreto núm. 2017-682/PRN/MET/PS relativo a la parte reglamentaria del Código del Trabajo prevé la posibilidad de que las empresas que cuenten con menos de 250 trabajadores no concluyan convenios sobre la prestación de cuidados médicos, confiando en particular las obligaciones en materia de visitas, exámenes médicos, cuidados urgentes y cuidados de primera necesidad a los centros médicos o clínicas oficiales. Sin embargo, el Gobierno indica que, aunque el sistema de convenios sobre la prestación de cuidados médicos está muy extendido, los servicios prestados a través de estos convenios no son prestaciones de medicina del trabajo. **La Comisión confía en que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias para establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores. Pide al Gobierno que siga comunicando información sobre la medida en que los trabajadores se benefician, en la práctica, de servicios de salud en todos los sectores, y sobre las medidas adoptadas con miras a establecer servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores.**

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

Países Bajos

Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) (ratificación: 1999)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones conjuntas de la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV) y de la Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV), recibidas el 31 de agosto de 2021, y de los comentarios proporcionados por el Gobierno a este respecto.

Artículo 5 del Convenio. Sistema de inspección suficiente y apropiado. Aplicación efectiva y cumplimiento. En relación con su comentario anterior, la Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere al programa de supervisión del asbesto de la Inspección de Trabajo, que tiene por objeto aumentar el cumplimiento de la legislación pertinente por parte de las empresas titulares de certificados para trabajos de remoción de asbesto. El Gobierno especifica que, en el marco de este programa: i) tiene como objetivo inspeccionar a las empresas certificadas al menos una vez cada tres años; ii) en la práctica, el 90 por ciento de estas empresas fueron inspeccionadas en este periodo; iii) las empresas notoriamente incumplidoras son visitadas varias veces al año y pueden ver suspendidas temporalmente sus actividades (en 2020, se dictaron tres suspensiones, tras detectarse infracciones graves y frecuentes); iv) se lleva a cabo la sensibilización de empleadores y trabajadores sobre los peligros y riesgos del asbesto en las empresas que se ocupan de retirar asbesto, y v) en 2020, el programa se centró en las retiradas ilegales de asbesto, así como en los grupos profesionales que trabajan en empresas de instalación y fontanería. El Gobierno también se refiere al aumento de la capacidad de la inspección de trabajo y al desarrollo de nuevas herramientas de evaluación para las empresas certificadas que se ocupan de retirar asbesto y para los trabajadores. El Gobierno indica asimismo que, en 2020, se identificaron infracciones en alrededor del 55 por ciento de las empresas inspeccionadas, la mayoría de las cuales habían cometido infracciones graves, incluida la ausencia de evaluaciones de riesgo y la retirada ilegal de asbesto, y que hay una investigación penal en curso en relación con la retirada ilegal de asbesto.

La Comisión toma nota de que la FNV y la CNV reiteran sus observaciones sobre el funcionamiento del sistema de certificación de las empresas que se ocupan de retirar asbesto, afirmando que las que incumplen sistemáticamente la legislación pueden seguir operando y que sus certificados se retiran muy raramente. En su opinión, tras las infracciones graves en las que los trabajadores están expuestos al asbesto por encima del valor límite de 2 000 fibras/m³, las operaciones de las empresas no deberían detenerse temporalmente, sino de forma permanente.

A este respecto, la Comisión toma nota de las indicaciones del Gobierno de que: i) las medidas adoptadas por la inspección de trabajo con respecto a las empresas certificadas infractoras deben ser proporcionales a la gravedad de las infracciones detectadas y la prohibición del funcionamiento de estas empresas, tras la detección de una sola infracción grave, no es una medida proporcionada; ii) la orden de paralización temporal de todas las actividades de estas empresas es una medida grave aplicada por la inspección de trabajo que puede tener importantes consecuencias directas; iii) la inspección de trabajo comunica las sospechas de incumplimiento de una empresa certificada a los órganos de certificación, que determinan si es así y actúan; iv) cuando se detecta el incumplimiento de los requisitos del sistema de certificación, los órganos de certificación adoptan las medidas apropiadas contra las empresas certificadas, incluida la emisión de una advertencia, la suspensión incondicional o condicional de las actividades y, como medida final, la retirada del certificado (después de dar a la empresa certificada la oportunidad de aplicar las mejoras requeridas), y v) la inspección del trabajo supervisa el sistema de certificación, incluida la manera en que los órganos de certificación llevan a cabo sus tareas, y está autorizada, en caso necesario, a imponer medidas a los órganos de certificación, incluida la suspensión o la revocación de su designación cuando haya deficiencias graves. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre las medidas específicas adoptadas en la práctica por la inspección del trabajo para garantizar el cumplimiento de las disposiciones del Convenio, incluida la información sobre el número de inspectores dedicados a las inspecciones relacionadas con el asbesto, las visitas de inspección, las infracciones detectadas y las sanciones impuestas, así como las actividades de supervisión del sistema de certificación para la retirada de asbesto. La Comisión también pide al Gobierno que comunique más información sobre las empresas certificadas cuyos certificados para trabajar con asbesto hayan sido retirados por los órganos de certificación competentes, a raíz de las inspecciones realizadas o de las medidas adoptadas por la inspección del trabajo.**

República Centroafricana

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) (ratificación: 2006)

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 4, 5 y 8 del Convenio. Política nacional. Esferas de acción. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno reitera en su memoria que el Departamento de Medicina de Trabajo emprendió un proyecto sobre la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST). **Al tiempo que toma debidamente nota de esta información, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de SST y de medio ambiente de trabajo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, y que tome las medidas necesarias por vía legislativa o reglamentaria para dar efecto a esta política, de conformidad con los artículos 4, 5 y 8 del Convenio.**

Artículo 7. Examen periódico de la situación en materia de SST y de medio ambiente de trabajo. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno reitera que el examen de la situación en materia de SST y de medio ambiente de trabajo no se lleva a cabo de manera sistemática ni a intervalos apropiados, debido a la falta de recursos materiales, humanos y financieros. **Al tiempo que toma nota de las indicaciones del Gobierno relativas a la falta de recursos, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para que la situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y de medio ambiente de trabajo sea objeto de un examen general a intervalos apropiados.**

Artículos 13 y 19, f). Situación de peligro inminente y grave para la vida o la salud. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene información sobre: *a)* las medidas adoptadas o previstas para asegurar que se proteja de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que esta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud, de conformidad con el artículo 13 del Convenio, y *b)* las medidas adoptadas para asegurar que un empleador no pueda exigir del trabajador que reanude una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su

vida o su salud, de conformidad con el *artículo 19, f)*, del Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para dar efecto a los artículos 13 y 19, f), del 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.

Ucrania

Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) (ratificación: 1968)

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)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 115](#)

[Comentario anterior sobre los Convenios núms. 139, 155 y 176](#)

Con el fin de ofrecer 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), 139 (cáncer profesional), 155 (SST) y 176 (seguridad y salud en las minas) en un mismo comentario.

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), recibidas el 6 de octubre de 2022, en relación con el proyecto de ley del trabajo y el proyecto de ley de seguridad y salud en el trabajo.

La KVPU y la FPU indican que el proyecto de ley del trabajo no está en conformidad con el Convenio núm. 155, a saber, con los *artículos 4* (consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores para la elaboración, aplicación y revisión de la política nacional de SST), *5, e)* (protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria), *8* (aplicación de la política nacional) y *10* (medidas para orientar a los empleadores y a los trabajadores). La KVPU y la FPU también señalan que el proyecto de ley de seguridad y salud en el trabajo no está en conformidad con el Convenio núm. 155, y, en particular, con los *artículos 4, 5, e), 8, 10, 13* (protección para un trabajador que se ha retirado de una situación laboral peligrosa) y el *artículo 19* (disposiciones a nivel de empresa en relación con los derechos y deberes de los trabajadores y sus representantes, y cooperación). Los sindicatos indican que el último proyecto se ha elaborado para sustituir a la actual Ley de Protección de los Trabajadores, y que reducirá significativamente el contenido y el alcance de las garantías y los derechos de los que disfrutaban actualmente los trabajadores en materia de condiciones de trabajo seguras y saludables. Además, los sindicatos alegan que el proyecto de ley elimina el derecho a las prestaciones e indemnizaciones por realizar un trabajo en condiciones laborales difíciles y perjudiciales, actualmente recogido en la Ley de Protección de los Trabajadores, y que el proyecto no establece una financiación mínima para las medidas preventivas. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios a este respecto. Asimismo, la Comisión solicita al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que toda la legislación que se adopte en materia de seguridad y salud esté en conformidad con los convenios ratificados sobre SST, y recuerda que el Gobierno puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT con este fin. Por último, recordando la importancia de las consultas con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores para la aplicación del Convenio núm. 155, pide al Gobierno que facilite información sobre las consultas celebradas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores acerca de la evolución del proyecto de ley del trabajo y del proyecto de ley de seguridad y salud en el trabajo.**

Aplicación de los Convenios núms. 115 y 155 en la práctica. Trabajadores de la central nuclear. La Comisión toma nota de que, en el Informe sobre la evolución de la situación a la luz de la Resolución relativa

a la agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania desde la perspectiva del mandato de la Organización Internacional del Trabajo, presentado al Consejo de Administración en su 346.ª reunión, octubre-noviembre de 2022 (GB.346/INS/14), se tomó nota del aumento de la preocupación por la seguridad de los trabajadores de la central nuclear ocupada de Zaporíyia. En el informe también se destacó la preocupación por el deterioro de las condiciones de trabajo y la seguridad de los trabajadores, esencialmente debido al posible aumento de la exposición a la radiación, que requeriría un seguimiento continuo dentro y fuera del emplazamiento y medidas de preparación para casos de emergencia. En un informe publicado el 6 de septiembre de 2022, el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) subrayó que siguen existiendo riesgos sustanciales para la seguridad e integridad de la planta. En una declaración publicada el 20 de noviembre de 2022, el Director General del OIEA reiteró la necesidad urgente de tomar medidas para ayudar a prevenir un accidente nuclear en la central de Zaporíyia. **La Comisión insta a que se adopten todas las medidas necesarias para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores de la central nuclear. En particular, insta a que se refuerce la aplicación del Convenio núm. 115 con miras a garantizar la protección eficaz de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes en el curso de su trabajo.**

La Comisión toma nota de la situación extremadamente difícil que atraviesa el país desde el 24 de febrero de 2022, y toma nota de que, en este contexto, no se ha enviado ninguna memoria del Gobierno sobre la aplicación de los convenios de SST ratificados. Por lo tanto, la Comisión reitera sus comentarios anteriores:

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.

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.

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.**

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.

Uganda

Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) (ratificación: 1990)

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 con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno, debida desde 2018. A la luz del llamamiento urgente que realizó al Gobierno en 2020, la Comisión procede a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información que tiene a su disposición.

Artículos 3-18 y 20-22 del Convenio. Aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica. Tras su examen de la información de que dispone, la Comisión toma nota de que no se ha presentado información importante sobre las medidas que dan efecto a los *artículos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21 y 22* del Convenio, en particular:

- legislación específica para prevenir y controlar los riesgos para la salud debidos a la exposición profesional al asbesto y para proteger a los trabajadores contra tales riesgos;

- normas específicas adoptadas, de ser el caso, en aplicación de la Ley Nacional de Medio Ambiente de 2019 (de conformidad con el artículo 71 de la Ley) y que deroguen el Reglamento Nacional de Medio Ambiente (Tratamiento de Residuos) S.I núm. 52/1999, y
- la aplicación de las medidas adoptadas para prevenir, controlar y proteger a los trabajadores en la práctica contra los riesgos para la salud relacionados con el asbesto.

La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada, sin dilación, sobre los puntos enumerados anteriormente, incluidas copias de las leyes pertinentes.

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

República Bolivariana de Venezuela

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) (ratificación: 1984)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones sobre la aplicación del Convenio presentadas conjuntamente por la Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente (CTASI), la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) y la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV) recibidas el 1.º de septiembre de 2022. La Comisión toma nota también de las observaciones presentadas por la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS) recibidas el 2 de septiembre de 2022. ***La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios al respecto.***

Artículos 4, 7 y 8 del Convenio. Implementación y reexamen periódico de 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 trabajadores interesadas. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el artículo 11 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) de 2005, establece 12 aspectos a ser incluidos en la política nacional de seguridad y salud en el trabajo (SST) que incluyen los mecanismos y políticas de coordinación entre los órganos y entes competentes en materia de prevención, salud y seguridad en el trabajo. A este respecto, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria sobre diversas medidas para implementar la política nacional de SST, mediante la formación de delegados de prevención por parte del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), la realización de un número considerable de investigaciones sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y la ejecución de 90 523 inspecciones sobre seguridad y salud en el trabajo desde 2016 hasta julio de 2022.

La Comisión ***lamenta*** tomar nota de que el Gobierno no proporcionó información sobre la implementación y los exámenes periódicos de la política nacional ni sobre la manera en la que se llevaron a cabo las consultas sobre las medidas para dar efecto a dicha política con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas. ***La Comisión pide al Gobierno que adopte sin demora las medidas necesarias para garantizar la realización de consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas en relación con, la implementación y el examen periódico de su política nacional, así como sobre las medidas necesarias adoptadas para dar efecto a esta política, en cumplimiento de los artículos 4 y 8 del Convenio, y que proporcione información específica sobre las medidas adoptadas a este respecto, incluyendo las organizaciones de empleadores y de trabajadores consultadas y los resultados de dichas consultas. Pide también al Gobierno que proporcione información sobre las medidas tomadas para garantizar que la situación de la seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente de trabajo se revise a intervalos adecuados, así como información sobre el resultado de esta revisión, incluyendo los problemas principales identificados, los medios para resolverlos y las prioridades de acción.***

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 y medio ambiente de trabajo. En relación con sus comentarios anteriores sobre el despido de los delegados de prevención, la Comisión toma nota con **preocupación** de las observaciones presentadas conjuntamente por la CTASI, la CTV y la FAPUV en las que alegan el despido de dirigentes sindicales en la industria del cemento por denunciar la ocurrencia de los accidentes del trabajo. La Comisión observa que de conformidad con el artículo 11, 5) de la LOPCYMAT de 2005, la política nacional de SST debe incluir el amparo y la protección de los trabajadores que actúen individual o colectivamente en defensa de sus derechos. **La Comisión insta al Gobierno a que examine, junto con las organizaciones sindicales concernidas, la situación de los dirigentes sindicales que se hayan visto perjudicados, y, en caso de que hayan sido despedidos como consecuencia de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política nacional, sean reintegrados de inmediato en sus puestos de trabajo, sin pérdida de beneficios, en cumplimiento del artículo 11, 5) de la LOPCYMAT de 2005 y del artículo 5, e) del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto, incluyendo las conclusiones del examen realizado junto con las organizaciones sindicales y las medidas adoptadas en consecuencia. Asimismo, pide al Gobierno que comunique información específica en relación con el examen del despido injustificado de los delegados de prevención al que la Comisión se refirió en sus comentarios anteriores y las medidas adoptadas como resultado de dicho examen.**

Artículos 6 y 15. Funciones y responsabilidades y coordinación entre las diversas autoridades y organismos. En relación con sus comentarios anteriores en los que la Comisión tomó nota de que el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo no estaba funcionando, la Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no proporcionó información sobre la puesta en marcha del Consejo ni sobre las medidas adoptadas o previstas para garantizar la coordinación necesaria entre las autoridades y los organismos encargados de dar efecto a las disposiciones del Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar la puesta en marcha del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo creado en virtud del artículo 36 de la LOPCYMAT de 2005. Asimismo, la Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas o que prevé adoptar para garantizar la coordinación necesaria entre las distintas autoridades y organismos encargados de dar efecto a las disposiciones del Convenio, así como sobre las consultas celebradas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores en relación con dichas medidas y sobre sus resultados.**

Artículo 11, d). Realización de encuestas cada vez que un accidente de trabajo parezca revelar una situación grave y aplicación en la práctica del Convenio. Situación de la seguridad y salud en el trabajo en los sectores de la electricidad, el petróleo, el cemento y la asistencia sanitaria. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno informa que, de acuerdo con el protocolo establecido por el INPSASEL sobre la investigación de accidentes del trabajo, se procede a la investigación inmediata de los accidentes del trabajo graves, muy graves y mortales notificados ante la Gerencia Estatal de Seguridad y Salud de los Trabajadores (GERESAT). El Gobierno añade que, en relación con las enfermedades profesionales, el protocolo de investigación establece que deben investigarse según el orden de presentación, denuncia o formalización. Por su parte, la Comisión toma nota de que, de conformidad con la LOPCYMAT de 2005, los servicios de SST, de carácter multidisciplinario y preventivo (artículo 39), tienen la obligación de investigar los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales con el fin de explicar lo sucedido y adoptar las medidas correctivas necesarias (artículo 40, 14)).

En cuanto a las medidas adoptadas en relación con las condiciones de SST en los sectores del cemento y del petróleo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el INPSASEL recibe y formaliza las declaraciones de accidentes del trabajo y, a su vez, realiza investigaciones e inspecciones en el área. A este respecto, el Gobierno informa sobre el número de accidentes del trabajo registrados ante el INPSASEL entre 2017 y julio de 2022 en el sector del petróleo (2 467 accidentes) y en el sector del

cemento (489 accidentes), así como sobre el número de inspecciones realizadas entre 2021 y julio de 2022 en el sector del petróleo (18 inspecciones) y en el sector del cemento (4 inspecciones).

Asimismo, la Comisión toma nota con **preocupación** de la información proporcionada por la CTASI, la CTV y la FAPUV en sus observaciones conjuntas sobre las condiciones de SST, en las que denuncian que i) en el sector eléctrico, la falta de condiciones mínimas de seguridad en el trabajo supone un grave peligro para los trabajadores que ha costado la vida a 6 de ellos entre marzo y junio de 2022; 3 trabajadores han fallecido tras desplomarse una torre eléctrica sobre la que trabajaban y 3 trabajadores han fallecido electrocutados al intentar corregir fallas eléctricas; ii) en el sector del petróleo, los incendios, las explosiones y las emanaciones de gas han provocado accidentes del trabajo; los derrames de petróleo han dañado las redes y los motores de las embarcaciones impidiendo el trabajo de los pescadores, y han provocado pérdidas de animales y cosechas de los agricultores; iii) en el sector del cemento, las condiciones de SST, incluida la falta de provisión de equipos e implementos de trabajo adecuados, han provocado la muerte de 2 trabajadores mientras realizaban sus funciones en 2022, y iv) en los centros de salud, la falta de agua y desinfectante para la limpieza de las instalaciones, la reutilización de mascarillas debido a la insuficiencia de suministros y la falta de dotación de las barreras de protección han sido la causa de contagios y muertes del personal médico, así como del cierre del 80 por ciento de los centros de salud a nivel nacional. **Al tiempo que toma debida nota de la información proporcionada por las organizaciones mencionadas, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que establezca una instancia de diálogo con las mismas con el fin de analizar las medidas necesarias que deban tomarse en relación con las condiciones de SST en los sectores de la electricidad, el petróleo, el cemento y la asistencia sanitaria. La Comisión también pide al Gobierno que facilite información sobre las investigaciones realizadas sobre los accidentes laborales graves y mortales en los sectores de la electricidad, el petróleo, el cemento y la asistencia sanitaria.**

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 2024].

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 13** (Camerún, Chad, Chile, Colombia, Côte d'Ivoire, Djibouti, Madagascar, Marruecos, Nicaragua, República Centroafricana, República Bolivariana de Venezuela); el **Convenio núm. 45** (Camerún, China, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Ecuador, Guinea-Bissau, Marruecos, Nicaragua, Nigeria, República Bolivariana de Venezuela); el **Convenio núm. 62** (Malta, Países Bajos, República Centroafricana, República Democrática del Congo); el **Convenio núm. 115** (Chile, China: Región Administrativa Especial de Macao, Djibouti, Finlandia, Francia: Polinesia Francesa, Líbano, Lituania, Nicaragua, Países Bajos, Ucrania); el **Convenio núm. 119** (Ecuador, Finlandia, Macedonia del Norte, Madagascar, Malta, Marruecos, Nicaragua, Níger, República Centroafricana, República Democrática del Congo, Ucrania); el **Convenio núm. 120** (Arabia Saudita, Costa Rica, Djibouti, Finlandia, Líbano, Madagascar, República Centroafricana, República Democrática del Congo, Ucrania, República Bolivariana de Venezuela); el **Convenio núm. 127** (Chile, Costa Rica, Líbano, Lituania, Madagascar, Malta, Nicaragua, República Bolivariana de Venezuela); el **Convenio núm. 136** (Chile, Colombia, Côte d'Ivoire, Ecuador, Finlandia, Líbano, Malta, Marruecos, Nicaragua); el **Convenio núm. 139** (Croacia, Ecuador, Finlandia, Líbano, Macedonia del Norte, Nicaragua, Países Bajos, Ucrania, República Bolivariana de Venezuela); el **Convenio núm. 148** (China: Región Administrativa Especial de Hong Kong, China: Región Administrativa Especial de Macao, Costa Rica, Croacia, Ecuador, Finlandia, Líbano, Macedonia del Norte, Malta, Níger, Países Bajos); el **Convenio núm. 155** (Cabo Verde, China, China: Región Administrativa Especial de Macao, Chipre, Côte d'Ivoire, Croacia, Etiopía, Finlandia, Malawi, Nueva Zelandia, Níger, Países Bajos, República Centroafricana, Rwanda, Ucrania, República Bolivariana de Venezuela); el **Convenio núm. 161** (Chile, Colombia, Côte d'Ivoire, Croacia, Finlandia, Macedonia del Norte, Níger, San Marino, Ucrania); el **Convenio núm. 162** (Camerún, Chile, Colombia, Croacia, Chipre, Ecuador, Finlandia,

Marruecos, Países Bajos); el **Convenio núm. 167** (*China, China: Región Administrativa Especial de Macao, Colombia, Federación de Rusia, Finlandia, Guinea*); el **Convenio núm.170** (*China, Chipre, Colombia, Côte d'Ivoire, Finlandia, Líbano, Países Bajos*); el **Convenio núm. 174** (*Colombia, Finlandia, Líbano, Países Bajos, Ucrania*); el **Convenio núm. 176** (*Finlandia, Líbano, Marruecos, Ucrania*); el **Convenio núm. 184** (*Finlandia, Malawi, Serbia, Ucrania*); el **Convenio núm.187** (*Chile, Chipre, Côte d'Ivoire, Filipinas, Finlandia, Islandia, Malawi, Marruecos, Níger, Rwanda*).

La Comisión ha tomado nota de las informaciones comunicadas por el siguiente Estado en respuesta a una solicitud directa sobre: el **Convenio núm. 13** (*Finlandia*).

Seguridad social

Chile

Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24) (ratificación: 1931)

Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (núm. 25) (ratificación: 1931)

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 sobre la seguridad social, la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núms. 24 (seguro de enfermedad, industria) y 25 (seguro de enfermedad, agricultura), en un mismo comentario.

Artículo 7, párrafo 1, de los Convenios. Contribución a la formación de la caja del seguro de enfermedad. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno informa en su memoria que, conforme a los artículos 158 y 184 y siguientes del decreto con fuerza de la ley núm. 1 de 2006, el sistema público y el régimen privado de salud están financiados con las cotizaciones del 7 por ciento de la remuneración o de la renta de los trabajadores, más unas cotizaciones adicionales a cargo de los trabajadores previstas en el sistema privado. La Comisión toma nota de que el Estado contribuye en ambos regímenes en algunas situaciones. Uno de los casos de contribución del Estado es el establecido por la ley núm. 20850 de 2015, la cual contempla un sistema de protección financiera para diagnósticos y tratamientos de alto costo. Otro caso es el previsto por la ley núm. 21010 de 2017, que ha creado un fondo que financia el Seguro para el Acompañamiento de los Niños y Niñas (SANNA), que beneficia a los trabajadores madres y padres de hijos e hijas menores de 15 o 18 años, afectados por una condición grave de salud. Adicionalmente, la Comisión toma nota de que el SANNA está integrado por la cotización mensual a cargo del empleador o del trabajador independiente, según corresponda cuyo monto en régimen es de un 0,03 por ciento de las remuneraciones imponibles. Al tiempo que toma nota de la contribución de los empleadores en la formación de la caja del seguro de enfermedad en relación con la indemnización por acompañamiento de hijos e hijas afectados por una condición grave de salud, la Comisión observa que el seguro de enfermedad, que incluye las prestaciones médicas y los subsidios de enfermedad, está principalmente a cargo de las personas aseguradas, con la participación del Estado en determinadas situaciones. **A este respecto, la Comisión recuerda la importancia de que se dé cumplimiento al principio básico establecido en el artículo 7, párrafo 1, de los Convenios, según el cual los trabajadores y los empleadores deberán contribuir conjuntamente a la financiación de la caja del seguro de enfermedad. La Comisión pide al Gobierno que en consulta con los interlocutores sociales se asegure de la plena aplicación del principio establecido en estos artículos de los Convenios y que informe al respecto.**

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 estén en vigor los Convenios núms. 24 y 25 a que ratifiquen los más recientes Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130), o el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), aceptando las partes II y III (véase documento GB.328/LILS/2/1). Los Convenios núms. 130 y 102 reflejan el enfoque más moderno de la asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad. **La Comisión alienta por consiguiente al Gobierno a que dé curso a la decisión que el Consejo de Administración adoptó en su 328.ª reunión (octubre noviembre de 2016) de aprobar las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del MEN y a que contemple la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 130 o el Convenio núm. 102 (aceptando las partes II y III), considerados como los instrumentos más actualizados en esta área temática. A este respecto, la Comisión recuerda al Gobierno que, si lo estima oportuno, puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.**

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

Finlandia

Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128) (ratificación: 1976)

Comentario anterior

Artículo 25, leído conjuntamente con el artículo 21 del Convenio. Duración del pago de las prestaciones de sobrevivientes. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que, en virtud de la reforma de 2022 del régimen de pensiones de los sobrevivientes, la duración de la pensión del cónyuge sobreviviente se limita a un periodo de 10 años, o hasta que el hijo menor cumpla los 18 años. La Comisión recuerda que el *artículo 25* del Convenio exige que las prestaciones de sobrevivientes se concedan mientras exista la contingencia, que es la pérdida de medios de subsistencia sufrida por el cónyuge o los hijos como consecuencia de la muerte del sostén de familia, según el *artículo 21, 1*). Si bien el derecho de los cónyuges a las prestaciones de sobrevivientes puede estar condicionado a que sean incapaces de mantenerse por sí mismos, el Convenio no permite que dicho derecho se base en otras condiciones, como el cuidado de una persona dependiente, o que esté limitado en el tiempo, sin que esta limitación esté justificada por un cambio en sus propias circunstancias. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar el pago de las prestaciones de sobrevivientes durante toda la contingencia, de conformidad con el artículo 25 del Convenio.**

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

Líbano

Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17) (ratificación: 1977)

Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19) (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.

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre la indemnización por accidentes del trabajo, la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núms. 17 (accidentes del trabajo) y 19 (igualdad de trato) en un mismo comentario.

Convenio núm. 17. Aplicación del Convenio en la práctica. En sus comentarios anteriores, la Comisión expresó la esperanza de que el Gobierno no escatimaría esfuerzos para completar las reformas necesarias a fin de garantizar la protección que brinda el Convenio a los trabajadores víctimas de accidentes del trabajo. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria, según la cual los problemas que planteó la aplicación del Convenio obedecieron al retraso en el establecimiento de la sección dedicada a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, conformemente a lo previsto en el Código de la Seguridad Social (Decreto núm. 13955, de 1963), aún no puesta en práctica. La Comisión toma nota con **preocupación** que la indemnización en caso de accidentes del trabajo sigue estando reglamentada por el Decreto Legislativo núm. 136, de 1983, el cual, como había determinado anteriormente la Comisión, no cumplía los requisitos del Convenio en varios aspectos: *artículo 2*: necesidad de que el Decreto ley antes mencionado sea aplicable a los aprendices; *artículo 5*: necesidad de establecer que en caso de accidentes del trabajo, las indemnizaciones se pagarán a la víctima o a sus derechohabientes en forma de renta, y solo podrán pagarse en forma de capital cuando se garantice a las autoridades competentes un empleo razonable del mismo; *artículo 6*: pago de las indemnizaciones en caso de incapacidad temporaria a más tardar, a partir del quinto día después del accidente durante toda la duración de la invalidez, es decir, hasta la curación de la víctima, o hasta la fecha en que comienza a pagarse la renta por incapacidad permanente; *artículo 7*: necesidad de conceder una indemnización suplementaria a las víctimas de accidentes que necesiten la asistencia constante de otra persona; *artículo 8*: prever una revisión de la renta, se de oficio, sea a solicitud del titular, en caso de modificación del estado de la víctima, y *artículo 11*: prever garantías, en particular, en caso de insolvencia del asegurador, *inter alia*. La Comisión observa que, a pesar de las observaciones que ha formulado durante muchos años, todavía no se han tomado las medidas necesarias para poner la legislación nacional en

conformidad con las disposiciones del Convenio. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que informe sobre las medidas previstas o adoptadas para dar pleno cumplimiento al Convenio, incluidas las medidas relacionadas con la enmienda del Decreto Legislativo núm. 136, de 1983, y con la aplicación de la sección dedicada a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, conformemente a lo previsto en el Código de Seguridad Social.**

Artículo 1, párrafos 1 y 2, del Convenio núm. 19. Igualdad de trato para los sobrevivientes. En sus comentarios anteriores, la Comisión recordó que, durante muchos años, había señalado a la atención del Gobierno la cuestión de los derechos de los sobrevivientes de los trabajadores extranjeros procedentes de un Estado parte en el Convenio núm. 19 de la OIT a recibir una pensión, aunque no residieran en el Líbano en el momento del accidente que causó la muerte del sostén de la familia, y había expresado la esperanza de que el nuevo Código del Trabajo garantizaría este derecho en la legislación y en la práctica y no impediría la correspondiente enmienda de la legislación que rige la indemnización por accidentes del trabajo, a saber, el artículo 10 del Decreto Legislativo núm. 136, de 1983, y los apartados 2) y 4) del párrafo 3) del artículo 9 del Código de la Seguridad Social. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que deberían enmendarse las disposiciones pertinentes del Código de la Seguridad Social una vez se haya establecido una sección relativa a accidentes laborales y enfermedades profesionales, conformemente a lo dispuesto en el Convenio. **Recordando que el Convenio garantiza la igualdad de trato entre los derechohabientes de los trabajadores nacionales y los de los trabajadores extranjeros de un país que haya ratificado el Convenio sin ningún requisito de residencia y con independencia de cualquier condición de reciprocidad, la Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para poner la legislación nacional en conformidad con las disposiciones 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 esté en vigor el Convenio núm. 17 a que ratifiquen los más recientes, el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (anexo I enmendado en 1980) (núm. 121), o el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), aceptando su parte VI (véase GB.328/LILS/2/1). Los Convenios núms. 102 y 121 reflejan el enfoque más moderno en relación con las prestaciones por accidentes del trabajo. **La Comisión alienta por consiguiente al Gobierno a que dé curso a la decisión que el Consejo de Administración adoptó en su 328.ª reunión (octubre-noviembre de 2016), de aprobar las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del MEN, y a que contemple la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 121 o 102 (parte VI), considerados como los instrumentos más actualizados en esta área temática. La Comisión recuerda al Gobierno la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.**

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

Libia

Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) (ratificación: 1975)

Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118) (ratificación: 1975)

Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) (ratificación: 1975)

Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128) (ratificación: 1975)

[Comentario anterior](#)

Con el fin de ofrecer 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 (seguridad social (norma mínima)), 121 (prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales) y 128 (prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes).

Artículos 65, 66 o 67, del Convenio núm. 102, artículos 19 o 20 del Convenio núm. 121 y artículos 26, 27 o 28 del Convenio núm. 128. Revisión del nivel de las prestaciones de la seguridad social. Desde 2004, la Comisión ha estado pidiendo al Gobierno que adopte medidas para dar pleno efecto a las disposiciones de los Convenios antes mencionados, tanto en la legislación como en la práctica. A este respecto, la Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que el nivel de las prestaciones de la seguridad social proporcionadas en Libia de conformidad con la Ley núm. 16 de 1985 no debe ser inferior al salario mínimo, fijado actualmente en 450 dinares al mes, y de que, con arreglo a la Decisión del Consejo de Ministros núm. 1, de 2021, se está realizando un estudio para examinar la posibilidad de aumentar el nivel de las prestaciones de la seguridad social hasta un máximo de 800 dinares al mes para las familias con bajos ingresos. El Gobierno también indica su intención de solicitar la asistencia técnica de la OIT a este respecto. **La Comisión pide al Gobierno que: i) indique cuáles son las prestaciones que se están evaluando; ii) proporcione información sobre las conclusiones y recomendaciones del estudio, y iii) facilite información sobre cualquier medida adoptada o prevista para aumentar el nivel de las prestaciones concedidas en aplicación de los Convenios núms. 102, 121 o 128, según el caso, junto con la información estadística necesaria para que la Comisión pueda evaluar la conformidad de los niveles de prestaciones con los requisitos de los Convenios en cuestión. La Comisión alienta encarecidamente al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT.**

Aplicación de los Convenios núms. 102, 121 y 128 en la legislación y la práctica. Desde 2004, la Comisión solicita al Gobierno que proporcione información sobre la evolución de las medidas adoptadas para dar pleno efecto a las disposiciones de los Convenios antes mencionados, incluidos datos estadísticos sobre la cobertura y la adecuación de las prestaciones proporcionadas por la Caja de la Seguridad Social. **Para poder reanudar el examen de las cuestiones técnicas pendientes en el marco de los citados Convenios, la Comisión pide al Gobierno que proporcione, sin más demora, datos estadísticos e información detallados en la forma prevista en los formularios de memoria, en particular la información en virtud del título I del artículo 76 del formulario de memoria del Convenio núm. 102, del título V del artículo 12 del formulario de memoria del Convenio núm. 118, de los títulos I a V de los artículos 13, 14, y 18, y del artículo 21 del formulario de memoria del Convenio núm. 121 y de los títulos de las partes V y VII del formulario de memoria del Convenio núm. 128.**

Artículo 3, párrafo 1, del Convenio núm. 118. Igualdad de trato. Desde hace más de veinte años, la Comisión ha constatado que varias disposiciones de la legislación nacional no son conformes con el párrafo 1 del artículo 3 del Convenio, ya que establecen condiciones y requisitos diferentes para que los trabajadores no libios tengan derecho a las prestaciones de la seguridad social. La Comisión recuerda que esto atañe, en particular, a:

- i) el artículo 38 de la Ley de Seguridad Social núm. 13, de 1980, y los artículos 28 a 33 del Reglamento de 1981 sobre las pensiones, que prevén que los trabajadores no libios perciban una suma a tanto alzado en caso de finalización prematura del trabajo, mientras que a los nacionales se les garantiza el mantenimiento de su salario o remuneración;
- ii) los artículos 5, c) y 8, b) de la Ley de Seguridad Social que no prevén la afiliación obligatoria al régimen de seguridad social de los trabajadores por cuenta propia no libios o de los que trabajan en la administración pública;
- iii) el artículo 16, 2) y 3) y el artículo 95, 3) del reglamento sobre las pensiones, en virtud de los cuales los ciudadanos no libios que no hayan completado el periodo mínimo de diez años de cotización al régimen de seguridad social no tienen derecho a una pensión de vejez ni a una pensión por incapacidad total debida a una lesión no profesional, mientras que los trabajadores libios sí lo tienen;
- iv) el artículo 174, 2) del reglamento sobre las pensiones, según la cual el periodo mínimo de cotización de diez años se exige también para las prestaciones debidas a los supervivientes de un nacional no libio, a diferencia de los nacionales libios.

La Comisión recuerda que el *párrafo 1 del artículo 3* del Convenio establece que todo Estado Miembro para el que el presente convenio esté en vigor deberá conceder, en su territorio, a los nacionales de todo otro Estado Miembro para el que dicho convenio esté igualmente en vigor, igualdad de trato respecto de sus propios nacionales por lo que se refiera a su legislación, tanto en lo que concierna a los requisitos de admisión como al derecho a las prestaciones, en todas las ramas de la seguridad social respecto de las cuales haya aceptado las obligaciones del Convenio. ***En consecuencia, insta al Gobierno a que introduzca las modificaciones necesarias en su legislación nacional y, en particular, en las disposiciones mencionadas anteriormente para garantizar la plena aplicación de este artículo en la legislación y en la práctica.***

Artículos 5 y 10 del Convenio núm. 118. Pago de prestaciones en el extranjero. La Comisión observa que el artículo 161 del reglamento sobre las pensiones establece expresamente que las pensiones u otras prestaciones en metálico solo pueden transferirse a beneficiarios residentes en el extranjero cuando así lo prevean los acuerdos en los que Libia sea parte. La Comisión recuerda de nuevo que, de conformidad con el *artículo 5* del Convenio (leído conjuntamente con el *artículo 10*), todo Miembro que haya ratificado el Convenio deberá garantizar el pago de prestaciones de invalidez, vejez, sobrevivientes y fallecimiento, y de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales a sus nacionales y a los nacionales de cualquier otro Estado Miembro que haya aceptado las obligaciones derivadas del Convenio para la rama correspondiente, al igual que a los refugiados y a los apátridas, cuando residieran en el extranjero. ***La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para hacer efectivos los artículos 5 y 10 del Convenio, garantizando que las pensiones y las prestaciones en metálico puedan pagarse a los trabajadores y a sus supervivientes, incluidos los refugiados y los apátridas, que residen en el extranjero, independientemente de la existencia de acuerdos bilaterales entre Libia y el otro Estado Miembro en el que residan apátridas, que residan en el extranjero, independientemente de la existencia de acuerdos bilaterales entre Libia y el otro Estado Miembro en el que residan.***

Nicaragua

Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12)
(ratificación: 1934)

Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17)
(ratificación: 1934)

Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 18) (ratificación: 1934)

Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19) (ratificación: 1934)

Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24) (ratificación: 1934)

Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (núm. 25) (ratificación: 1934)

[Comentario anterior](#)

Para ofrecer una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los Convenios ratificados en materia de seguridad social, el Comité considera oportuno examinar conjuntamente los Convenios núms. 12, 17, 18, 19, 24 y 25.

Artículo 1, Convenios núms. 12, 17, 18, 19, 24 y 25. En sus comentarios anteriores, la Comisión subrayó la necesidad de extender la cobertura del régimen de seguridad social y pidió al Gobierno que proporcionara información sobre los avances en este sentido. Teniendo en cuenta que la memoria presentada por el Gobierno no proporcionó información concreta al respecto, la Comisión toma nota de la información contenida en el Anuario Estadístico de 2020, publicado en febrero de 2021 por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, que demuestra que las tasas de afiliados al sistema de seguridad social han disminuido de manera constante desde 2016, con una reducción del 27 por ciento del número de asegurados en

relación con la población económicamente activa y del 35 por ciento en relación con la población efectivamente ocupada. El número total de asegurados pasó de 914 196 en 2017 a 714 465 en 2020 (página 328). La Comisión observa además que la parte de la población cubierta por el seguro de enfermedad disminuyó, así como las cifras de nuevos asegurados, pasando de 124 802 a 59 603 (página 327). Asimismo, según la Encuesta Continua de Hogares, publicada por el Instituto Nacional de Desarrollo de Nicaragua en abril de 2021, la tasa de empleo informal representaba alrededor del 45 por ciento. Por otra parte, la Comisión observa que según la Plataforma de Protección Social de la OIT, en 2021, solo el 14,5 por ciento de la población se hallaba efectivamente cubierta por al menos un beneficio de protección social.

La Comisión expresa su **preocupación** con los datos estadísticos mencionados, que señalan la reducción constante en las tasas de aseguramiento social y en el número de personas protegidas, así como el aumento creciente de la tasa de empleo informal. A este respecto, la Comisión llama la atención del Gobierno sobre el *artículo 1* de los Convenios 12, 17, 18, 19, 24 y 25, que garantizan la cobertura y la protección efectivas de las personas trabajadoras y sus familias en caso de enfermedades y accidentes, ya sea profesional o de cualquier tipo. **En vista de lo anterior, la Comisión insta al Gobierno que:**

- i) comunique informaciones estadísticas completas sobre la cobertura actual del sistema de seguridad social, desglosadas por rama que integran los diferentes sectores de actividad (industria, agricultura, manufactura, economía informal, etc.), en relación con el número total de trabajadores, de conformidad con las cuestiones que figuran en los formularios de memoria de los diferentes convenios objeto de examen, e**
- ii) indique las prioridades definidas a nivel nacional para la ampliación progresiva de la cobertura del sistema de seguridad social y las medidas previstas o adoptadas al respecto, incluso en las zonas francas y el sector agrícola.**

Conclusiones y recomendaciones del Mecanismo de Examen de las Normas. La Comisión recuerda las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, sobre cuya base el Consejo de Administración ha decidido que debería alentarse a los Estados Miembros para los que están en vigor los Convenio núms. 17, 18, 24 y 25 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), 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). **La Comisión alienta al Gobierno a dar seguimiento a la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 328.ª reunión (octubre-noviembre de 2016), y a considerar la ratificación de los instrumentos más actualizados en el ámbito de la seguridad social.**

La Comisión recuerda al Gobierno la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2025].

Noruega

Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) (ratificación: 1954)

Comentario anterior: [solicitud directa](#)

Artículo 36, 3), del Convenio, en relación con el artículo 72. Prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional por una incapacidad inferior al 30 por ciento. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la memoria del Gobierno de que las personas con una incapacidad laboral superior al 30 por ciento debido a un accidente del trabajo o a una enfermedad profesional, tienen derecho a pagos periódicos en dinero, en el marco del Régimen Nacional de Seguros. Además, las personas con incapacidad laboral, incluidas las que tienen una incapacidad inferior al 30 por ciento, tienen derecho a recibir un pago único por la pérdida de ingresos futuros y por las pérdidas no económicas

(reducción de la calidad de vida), en virtud del régimen obligatorio del seguro de accidente del trabajo y de enfermedad profesional («yrkesskadeforsikringsloven»), que está fuera del marco del Régimen Nacional de Seguros.

La Comisión recuerda que el artículo 36, 1) y 2) del Convenio, persigue el objetivo primordial de garantizar una indemnización permanente, es decir, una prestación periódica en caso de pérdida permanente total o parcial de la capacidad para obtener ingresos, ocasionada por un accidente del trabajo o una enfermedad profesional. Como excepción, el artículo 36, 3), a) del Convenio, permite la sustitución de un pago periódico por un capital pagado de una sola vez, cuando el grado de incapacidad es leve. La Comisión ha admitido anteriormente que la incapacidad inferior al 30 por ciento es un grado leve y ha permitido la sustitución de los pagos periódicos por un capital pagado de una sola vez, que debe guardar una «relación equitativa» con el pago periódico que se debe. A este respecto, la Comisión observa que el Régimen Nacional de Seguros no prevé ningún pago en dinero, en caso de una incapacidad inferior al 30 por ciento. La Comisión observa asimismo que la indemnización proporcionada por el régimen de seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales constituye un pago adicional diferente, que no se realiza en lugar de un pago periódico debido por el Régimen Nacional de Seguros, ya que de hecho no guarda relación con dicho pago.

La Comisión recuerda asimismo que, de conformidad con el artículo 72, 1) del Convenio, cuando la administración no esté confiada a una institución reglamentada por las autoridades públicas o a un departamento gubernamental responsable ante un parlamento, representantes de las personas protegidas deberán participar en la administración o estar asociados a ella, con carácter consultivo, en las condiciones prescritas. A este respecto, la Comisión observa, a partir de la información proporcionada por el Gobierno, que el régimen de seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es administrado por compañías de seguros privadas. Sin embargo, la Comisión observa que la Ley del Seguro de Accidentes Profesionales, de 1989, no indica si los representantes de las personas protegidas pueden participar en la gestión del régimen de seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, ni de qué manera.

La Comisión también toma nota de la declaración del Gobierno de que la mejora del régimen de seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de Noruega forma parte de su plataforma política. El Gobierno considera que la cuestión de si el Régimen Nacional de Seguros debería conceder una prestación de invalidez en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuando el grado de incapacidad es inferior al 30 por ciento, es una parte natural de esta labor, y ello incluiría considerar la cuestión de si una prestación de invalidez concedida en grados bajos de incapacidad debería sustituirse por un capital pagado de una sola vez.

En vista de lo anterior, la Comisión espera firmemente que, en el curso de la reforma prevista, el Gobierno adopte las medidas necesarias para dar pleno efecto al artículo 36 del Convenio, reduciendo el umbral mínimo para el pago de las prestaciones periódicas en dinero, en el marco del Régimen Nacional de Seguros, por debajo del 30 por ciento de incapacidad, sin perjuicio de la posibilidad de sustituir dichas prestaciones por un capital pagado de una sola vez.

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

Países Bajos

Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) (ratificación: 1966)

Comentario anterior: [solicitud directa](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV), la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV), y la Federación de Sindicatos de

Profesionales (VCP), recibidas el 31 de agosto de 2021 y el 31 de agosto de 2022, y pide al Gobierno que transmita su respuesta a este respecto.

Artículo 14 del Convenio. Nivel mínimo de pérdida de capacidad para obtener ingresos. La Comisión observó anteriormente que el grado mínimo de incapacidad del 35 por ciento para tener derecho a las prestaciones monetarias en virtud de la Ley de Trabajo e Ingresos (Capacidad de Empleo), de 2006, (WIA) era demasiado elevado para cumplir el *artículo 14*. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que el grado mínimo de incapacidad del 35 por ciento se fijó de acuerdo con los sindicatos y las organizaciones de empleadores. El Gobierno también señala que, según las evaluaciones financieras, la reducción del grado mínimo supondría un aumento de los costes e implicaría importantes ajustes del régimen que requieren un análisis complejo y exhaustivo.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CNV, la FNV, y la VCP indican que: 1) desde hace años, proponen que el grado mínimo de incapacidad se reduzca del 35 por ciento al 15 por ciento; 2) en contra del objetivo original de la WIA que consiste en que las personas con menos del 35 por ciento de incapacidad permanezcan en el mercado laboral, en la práctica parece que la pérdida del 35 por ciento de capacidad laboral o menos constituye a menudo un obstáculo para que los empleadores conserven a esos trabajadores, y 3) un grupo importante de personas queda fuera de la protección de los ingresos proporcionada por la WIA, que requiere un grado mínimo de incapacidad del 35 por ciento.

La Comisión recuerda que, con arreglo al *artículo 14* del Convenio, el grado de pérdida de la capacidad para ganar a partir del cual se pagan prestaciones se establecerá de manera tal que no entrañe un gravamen excesivo. La Comisión también recuerda que, en virtud del *artículo 14* del Convenio, las prestaciones monetarias que se otorguen cuando se supere dicho grado mínimo podrán adoptar la forma de pagos periódicos o de una suma global si la pérdida parcial de la capacidad de ganar no es sustancial. A este respecto, la Comisión había observado que la incapacidad por debajo del 25 por ciento puede considerarse no sustancial e indemnizarse abonando una suma global, de conformidad con el párrafo 10 de la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121). La Comisión también señaló que, en función de la existencia de otras garantías de ingresos complementarios, había considerado que la indemnización a través de una suma global cumplía con el Convenio en determinados casos de incapacidad hasta el 35 por ciento. Sin embargo, la WIA no prevé ni prestaciones periódicas en metálico, ni sumas globales en caso de incapacidad inferior al 35 por ciento.

Si bien toma nota de las explicaciones proporcionadas por el Gobierno, la Comisión recuerda su posición y análisis anteriores y sigue opinando que el grado mínimo de incapacidad del 35 por ciento para tener derecho a prestaciones en metálico no se ajusta a las disposiciones del *artículo 14* del Convenio. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte, sin más dilación y en plena consulta con las organizaciones sindicales y de empleadores más representativas, las medidas necesarias para poner la legislación nacional de conformidad con el artículo 14 del Convenio, garantizando que las personas con una incapacidad inferior al 35 por ciento tengan derecho a prestaciones en metálico en caso de accidentes del trabajo, y a que informe sobre las medidas adoptadas a tal efecto.**

Artículo 14, 2), leído conjuntamente con los artículos 6, c) y 22, 1). Pérdida total de la capacidad para ganar, cuando sea probable que sea permanente. La Comisión había observado anteriormente que, según el artículo 47 de la WIA, una persona con una incapacidad laboral total (de al menos el 80 por ciento), y permanente, tendrá derecho a la prestación del régimen de ingresos para personas con una discapacidad laboral total (prestación IVA). La prestación IVA asciende al 75 por ciento del salario mensual anterior, pero está sujeta a una reducción si el beneficiario obtiene otros ingresos (artículos 51-52 de la WIA). A este respecto, la Comisión observa que el Convenio no autoriza ninguna reducción de las prestaciones en metálico en caso de que una persona totalmente incapacitada obtenga ingresos adicionales de cualquier actividad remunerada, lo que la deja libre para combinar la prestación de invalidez con el trabajo. La Comisión recuerda que de conformidad con el *artículo 6, c)* del Convenio, la definición de la contingencia

de pérdida total o parcial de la capacidad de ganar, que es probable que sea permanente, no incluye la suspensión real de los ingresos en comparación con, por ejemplo, la definición de incapacidad temporal para trabajar, según el *artículo 6, b)* del Convenio. La Comisión recuerda, además, que las disposiciones de la WIA, que permiten la reducción de la prestación IVA en caso de que el beneficiario obtenga ingresos de una actividad lucrativa, van más allá del *artículo 22, 1)* del Convenio, que limita los motivos de suspensión de las prestaciones. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte, sin más dilación, las medidas necesarias para garantizar que la prestación IVA no sea objeto de reducción cuando el beneficiario obtenga ingresos de cualquier actividad remunerada, de conformidad con el artículo 14, 2) y el artículo 22, 1) del Convenio.**

Artículo 14, 3), leído conjuntamente con el artículo 9. Pérdida parcial sustancial de la capacidad para ganar que es probable que sea permanente. i) Condiciones de elegibilidad para la prestación salarial WGA. La Comisión había tomado nota de que, para tener derecho a una prestación con arreglo al plan de reanudación del trabajo para personas con discapacidad parcial (prestación salarial WGA), una persona con una incapacidad laboral de entre el 35 y el 80 por ciento estaba obligada a inscribirse como demandante de empleo, a realizar suficientes intentos para conseguir un trabajo adecuado y a aceptar una oferta de trabajo (artículo 30 de la WIA). El derecho a la prestación salarial WGA depende de que la persona asegurada también tenga derecho a una prestación de desempleo (artículo 58 de la WIA). Los que no tienen derecho a prestaciones de desempleo pueden conseguir la prestación WGA de complemento salarial o la prestación WGA uniforme subsiguiente (artículo 54, 4) de la WIA).

La Comisión recuerda de nuevo que supeditar el derecho a recibir una prestación a la obligación de hacer uso de la capacidad residual de generar ingresos no está previsto por el Convenio (*artículos 9 y 14, 3)*). Por lo tanto, la Comisión considera que, en las condiciones prescritas por el artículo 30 de la WIA, la prestación salarial WGA no se ajusta a los requisitos establecidos en los artículos mencionados del Convenio. **Considerando que la prestación salarial WGA no deberá estar sujeta a las condiciones establecidas por el artículo 30 de la WIA para ser considerada a efectos de la aplicación del Convenio, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que las condiciones de elegibilidad para la prestación salarial WGA estén de conformidad con los artículos 9 y 14, 3) del Convenio.**

ii) Periodo necesario para tener derecho a la prestación salarial WGA. La Comisión toma nota de que el derecho a percibir la prestación salarial WGA está sujeto a un periodo de prueba en el empleo de al menos una hora de trabajo por semana natural durante al menos 26 semanas naturales (artículo 58 de la WIA). A este respecto, la Comisión recuerda que en virtud del *artículo 9, 2)* del Convenio, la iniciación del derecho a las prestaciones no puede ser subordinada ni a la duración del tiempo del empleo ni a la duración del periodo de afiliación al seguro o al pago de las cotizaciones. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que el derecho a la prestación salarial WGA no esté supeditado al cumplimiento de una determinada duración del empleo o del seguro, de conformidad con el artículo 9, 2) del Convenio.**

iii) Duración de la prestación salarial WGA. La Comisión toma nota de que la prestación salarial WGA se paga durante al menos 3 meses y como máximo durante 24 meses (artículo 59 de la WIA). Además, observa que la duración de la prestación salarial WGA está sujeta a la duración del periodo de empleo anterior. En concreto, un mes de pago de la prestación equivale a un año natural de trabajo (artículo 59 de la WIA). A este respecto, la Comisión recuerda que el Convenio no permite que la prestación se vea afectada por la duración del tiempo de empleo y exige que la prestación se conceda durante toda la contingencia (*artículo 9, 2) y 3)*). Por lo tanto, la Comisión considera que la prestación salarial WGA solo podrá tenerse en cuenta a efectos de la aplicación del Convenio en su duración mínima de tres meses. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que la duración de la prestación salarial WGA esté de conformidad con el artículo 9, 2) y 3) del Convenio, en caso de que el Gobierno desee considerar la prestación salarial WGA más allá de su duración mínima a efectos de la aplicación del Convenio.**

Artículo 14, 3), leído conjuntamente con el artículo 9. Pérdida parcial sustancial de la capacidad para ganar que es probable que sea permanente. Derecho a recibir la prestación de complemento salarial WGA. La Comisión había tomado nota de que la prestación de complemento salarial WGA se proporcionaba después del pago de la prestación salarial WGA, o en caso de que una persona no tuviera derecho a percibir la prestación salarial WGA (artículo 60 de la WIA). La Comisión también observó que la prestación de complemento salarial WGA estaba sujeta al requisito de ingresos según el cual una persona parcialmente capacitada para trabajar debe obtener por mes natural unos ingresos del trabajo que sean al menos iguales al 50 por ciento de su capacidad de ganancia restante (artículo 60 de la WIA). La Comisión recuerda una vez más que la exigencia de utilizar la capacidad de ganancia residual como condición para tener derecho a las prestaciones no está de conformidad con el Convenio, que garantiza el derecho a las prestaciones al nivel prescrito sin tener en cuenta la capacidad de ganancia residual y los ingresos adicionales que podrían obtener los trabajadores con incapacidad parcial (*artículos 9 y 14, 3)*). **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que la condiciones para tener derecho a la prestación de complemento salarial WGA estén de conformidad con los artículos 9 y 14, 3) del Convenio, en caso de que el Gobierno desee considerar la prestación de complemento salarial WGA a efectos de la aplicación del Convenio.**

Artículo 14, 3), leído conjuntamente con el artículo 19. Nivel de la prestación WGA subsiguiente. La Comisión había observado que la prestación WGA subsiguiente era una prestación de cuantía fija calculada en base al salario mínimo legal y no como porcentaje del salario anterior del beneficiario. Sin embargo, la Comisión recuerda que, de conformidad con el *artículo 14, 3)* del Convenio, la prestación por incapacidad parcial representará una proporción conveniente de la prestación por incapacidad total, cuyo nivel deberá corresponder al menos al 60 por ciento de las ganancias del beneficiario de la norma (*artículo 19 y cuadro II*). La Comisión señala que la prestación IVA que se proporciona en caso de incapacidad total se determina en un 75 por ciento del salario mensual anterior (artículo 51 de la WIA). Por lo tanto, la Comisión considera que la prestación WGA subsiguiente no representa una proporción adecuada de la prestación IVA, especialmente en lo que respecta a las personas con ingresos superiores al salario mínimo legal. **La Comisión pide al Gobierno que adopte, sin más demora, las medidas necesarias para garantizar que el nivel de la prestación WGA subsiguiente se ajusta a las exigencias de los artículos 14, 3) y 19 del Convenio.**

Sobre la base de lo anterior, la Comisión observa con **profunda preocupación** que las prestaciones en metálico previstas en la Ley de Trabajo e Ingresos (Capacidad de Empleo), de 2006, (WIA) no garantizan el nivel de protección establecido en el Convenio en lo que respecta a una serie de cuestiones y que, a pesar de los comentarios, que realiza desde 2007, sobre la no conformidad de las disposiciones de la WIA con el Convenio no se ha introducido ningún cambio en la legislación nacional para ponerla de conformidad con el Convenio. **La Comisión recuerda al Gobierno la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la OIT 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 2025].

República Centroafricana

Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 18) (ratificación: 1964)

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 y 2 del Convenio. Lista de enfermedades profesionales reconocidas. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota nuevamente con **preocupación** de que la lista de enfermedades profesionales prevista en el artículo 91 del Código de Seguridad Social de 2006, y en el artículo 81 del decreto núm. 09-116, de 27 de abril de 2009, que fijan las modalidades de aplicación del Código de Seguridad Social, no han sido adoptadas todavía por los ministerios a cargo de la seguridad y la salud pública. A este respecto,

el Gobierno indica que, en 2013, una delegación nacional participó en los trabajos del comité técnico encargado de finalizar la lista armonizada de las enfermedades profesionales en la Conferencia Interafricana de la Previsión Social (CIPRES) y que el comité encargado de elaborar dicha lista ha retomado sus trabajos. Sin embargo, las crisis recurrentes que ha atravesado el país han impedido que el Gobierno finalice el proceso de elaboración de la lista de enfermedades profesionales. La Comisión desea subrayar que, sin disponer de una lista de enfermedades profesionales, es imposible poner en práctica la compensación por dichas enfermedades ni la prevención de las mismas. **La Comisión expresa una vez más la esperanza de que el comité técnico encargado de la adopción de la lista de enfermedades profesionales se encontrará en condiciones de terminar los trabajos próximamente y que los ministros interesados podrán adoptar los cuadros de enfermedades profesionales previstos por el Código de Seguridad Social y el decreto núm. 09 116, tomando debidamente en consideración el cuadro que figura en el anexo del Convenio.** A este respecto, la Comisión señala a la atención del Gobierno la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194), y el registro y notificación de accidentes del trabajo que contiene la lista de las enfermedades profesionales más actualizada del ámbito internacional.

Recomendaciones del mecanismo de examen de las normas. La Comisión toma nota de que, según las recomendaciones formuladas por el Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, aprobadas por el Consejo de Administración de la OIT, se alienta a los Estados Miembros que han ratificado el Convenio para que ratifiquen el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) y/o el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y para que acepten entre otros su parte VI, habida cuenta del hecho de que estos Convenios son los instrumentos más actualizados en este ámbito (documento GB.328/LILS/2/1). La Comisión recuerda al Gobierno la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.

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

Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118) (ratificación: 1964)

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 recuerda que tras la adopción de la ley núm. 06 035, de 28 de diciembre de 2006, sobre el Código de la Seguridad Social, el decreto núm. 09-116, de 27 de abril de 2009, que fija las modalidades de aplicación de la Ley sobre el Código de la Seguridad Social y el decreto núm. 09 115, de 27 de abril de 2009, que fija el estatuto jurídico e institucional de la Caja nacional de la seguridad social, la legislación nacional continúa basándose en el principio según el cual la igualdad de trato está sometida, contrariamente a lo dispuesto en el *artículo 4, 1*), del Convenio, a la condición de residencia de los ciudadanos extranjeros en el territorio nacional. Solo es posible proporcionar prestaciones en el extranjero cuando esto se prevé a través de un acuerdo bilateral o multilateral en materia de seguridad social, contrariamente a lo dispuesto en el *artículo 5, 1*), del Convenio. En el caso de la República Centroafricana, esta disposición del Convenio exige que las prestaciones de vejez y las pensiones en caso de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales se paguen, sin otras condiciones, a los nacionales y los extranjeros procedentes de Estados que hayan aceptado las obligaciones del Convenio respecto de estas prestaciones. La Comisión observa que en su memoria el Gobierno no da cuenta de ninguna medida adoptada o prevista a fin de modificar el marco jurídico nacional con miras a ponerlo de conformidad con las disposiciones antes citadas del Convenio. Habida cuenta de la información que tiene a su disposición, la Comisión se ve obligada a señalar de nuevo que la legislación nacional continúa sin dar pleno efecto a las disposiciones esenciales del Convenio. **La Comisión espera que el Gobierno adopte las medidas necesarias a fin de modificar de forma apropiada la legislación con miras a dar pleno efecto al 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.

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 17** (*Cabo Verde, Myanmar, República Centroafricana*); el **Convenio núm. 18** (*Níger*); el **Convenio núm. 19** (*Cabo Verde, Lituania, Myanmar, Nigeria*); el **Convenio núm. 42** (*Myanmar, Países Bajos: Sint Maarten*); el **Convenio núm. 102** (*Benin, Cabo Verde, Chad, Chequia, Chipre, Costa Rica, Croacia, Ecuador, Federación de Rusia, Luxemburgo, Níger, Noruega, Países Bajos*); el **Convenio núm. 118** (*Cabo Verde, Ecuador, Países Bajos: Sint Maarten, República Centroafricana*); el **Convenio núm. 121** (*Chipre, Croacia, Ecuador, Países Bajos*); el **Convenio núm. 128** (*Chequia, Chipre, Ecuador, Finlandia, Noruega, Países Bajos*); el **Convenio núm. 130** (*Chequia, Ecuador, Finlandia, Noruega, Países Bajos*); el **Convenio núm. 168** (*Finlandia, Noruega*).

Protección de la maternidad

Chile

Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) (ratificación: 1994)

Comentario anterior

La Comisión **lamenta** observar que la memoria del Gobierno no contiene informaciones en respuesta a sus comentarios anteriores. Por lo tanto, la Comisión se remite a sus comentarios anteriores y pide una vez más al Gobierno lo siguiente:

Artículo 4, párrafo 3, del Convenio. Prestaciones médicas. La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar la gratuidad de las prestaciones médicas, incluida la asistencia durante el parto, y la libre elección del médico y del establecimiento de atención médica, independientemente de su nivel de ingresos o nivel de coparticipación del Estado, a las mujeres de los grupos B (que perciben el sueldo mínimo), C y D (que perciben un ingreso mayor al sueldo mínimo).

Artículo 4, párrafo 5. Prestaciones asistenciales. La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias a fin de asegurar el pago de prestaciones por maternidad a las mujeres trabajadoras que no reúnen las condiciones de afiliación previstas por el artículo 4 del Decreto con Fuerza de Ley núm. 44 de 1978, lo cual requiere seis meses de cotización para tener derecho a las prestaciones por maternidad. A tal efecto, la Comisión invita al Gobierno a considerar la posibilidad de ampliar la cobertura de los beneficios Subsidio Familiar y SUF Maternal a estas mujeres, y pide al Gobierno que proporcione información al respecto.

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2025].

China

Región Administrativa Especial de Hong Kong

Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3) (ratificación: 1997)

Comentario anterior

Artículos 3, c), y 4. Pago de las prestaciones pecuniarias de maternidad y prohibición del despido durante la licencia de maternidad. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en respuesta a sus comentarios anteriores, en relación con el pago de subsidio por maternidad y las prestaciones médicas por maternidad a las trabajadoras que han sido despedidas durante la licencia de maternidad. Toma nota de que, según el Gobierno, los empleadores pagan subsidio por maternidad a las mujeres que han sido despedidas, salvo que el empleador demuestre que el despido estuvo relacionado con la mala conducta de las trabajadoras, tal como se establece en el artículo 9 de la Ordenanza sobre el Empleo. La Comisión recuerda que el artículo 4 del Convenio ofrece plena protección a las mujeres contra el despido durante la licencia de maternidad.

La Comisión observa que hacer que los empleadores sean directamente responsables de los costos de las prestaciones de maternidad interrumpe la concesión de dichas prestaciones en caso de cese ilegal del empleo y, por tanto, puede dar lugar a una discriminación en el mercado laboral. Al permitir el despido de las trabajadoras durante la licencia de maternidad, el artículo 9 de la Ordenanza sobre el Empleo no solo es incompatible con el *artículo 4*, sino también con el *artículo 3, c)* del Convenio, una vez que da lugar al cese del pago de las prestaciones en dinero por maternidad a las mujeres para su mantenimiento pleno y saludable y el de su hijo, lo que no está relacionado con la modalidad de posibles despidos durante este periodo. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para armonizar la legislación nacional con el Convenio, enmendando el artículo 9 de la Ordenanza sobre el Empleo, lo antes posible, para prohibir expresamente que los empleadores comuniquen el despido a sus trabajadoras por**

cualquier motivo durante la licencia de maternidad y para garantizar que, durante este periodo, se concedan las prestaciones de maternidad.

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

Ecuador

Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) (ratificación: 1962)

Comentario anterior

Artículo 4, párrafo 5, del Convenio. **Trabajadoras que no reúnen las condiciones necesarias para recibir prestaciones.** La Comisión **lamenta** tomar nota de que la memoria del Gobierno no proporciona información en respuesta a sus comentarios anteriores, los cuales viene formulando desde 2011, concernientes a las prestaciones con cargo a los fondos de la asistencia pública para trabajadoras que no han completado el periodo mínimo de empleo requerido y de 12 imposiciones mensuales ininterrumpidas para recibir prestaciones por maternidad por el sistema de seguridad social. **La Comisión pide al Gobierno que precise las medidas adoptadas o previstas para asegurar el beneficio de las prestaciones por maternidad: i) con cargo a los fondos públicos para las trabajadoras que aún no están cubiertas por el régimen de seguridad social, y ii) en el marco de la asistencia pública para las que no reúnen las condiciones previstas por la Ley de Seguridad Social, y que indique el tipo y la cuantía de las prestaciones concedidas en estos dos contextos.**

Artículo 4, párrafos 4 y 8. **Financiación de las prestaciones por maternidad.** La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria de que, según el artículo 22 del Reglamento General Sobre Prestación de Subsidio en Dinero (Resolución N°. C.S. 318 de 1978), las instituciones y fondos de seguridad social son parcialmente responsables por las prestaciones económicas por maternidad y que la responsabilidad por pagar estos beneficios se reparte entre los empleadores (hasta un 25 por ciento) y el Gobierno (financiado mediante seguridad social hasta un 75 por ciento). La Comisión recuerda que según el *artículo 4, párrafos 4 y 8* del Convenio las prestaciones deben ser concedidas en virtud de un seguro social o con cargo a los fondos públicos. La Comisión recuerda asimismo que el pago directo de prestaciones por maternidad por los empleadores, aunque de manera parcial, hace recaer una carga financiera a los empleadores y puede crear una posible fuente de discriminación contra las mujeres. **La Comisión alienta al Gobierno a que analice y estudie la posibilidad de pasar gradualmente de un sistema híbrido en el que los empleadores también se encargan de una parte de las prestaciones económicas por maternidad a un sistema totalmente respaldado por la seguridad social, y a que comparta los resultados de dicho análisis y consideración.**

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2025].

Libia

Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) (ratificación: 1975)

Comentario anterior

Artículo 3, 2), 3) y 4) del Convenio. **Licencia de maternidad y duración de las prestaciones en dinero.** En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que armonizara las disposiciones legislativas que rigen la licencia de maternidad de la Ley de Relaciones Laborales núm. 12 y las disposiciones legislativas que rigen las prestaciones por maternidad de la Ley de la Seguridad Social núm. 13 a fin de garantizar las prestaciones por maternidad durante toda la duración legal de la licencia de maternidad, a saber, 14 semanas, en aplicación del *artículo 3* del Convenio. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno a este respecto, según la cual el fondo de la seguridad social había tomado medidas (carta núm. 39 mim/ta'/2021 de 24 de agosto de 2021), para solicitar a las autoridades legislativas que aborden esta cuestión enmendando la Ley de la Seguridad Social. **La Comisión espera que las enmiendas legislativas necesarias para garantizar las prestaciones por maternidad a las trabajadoras**

durante todo el periodo de licencia de maternidad, a saber, 14 semanas, se promulguen sin más demora, y pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias a este respecto, a fin de dar pleno efecto a los párrafos 2, 3 y 4 del artículo 3 del Convenio. La Comisión también solicita al Gobierno que transmita el texto de las disposiciones legislativas pertinentes una vez adoptadas.

Artículo 4, 4) y 8). Prestaciones en dinero. La Comisión toma nota de que, en respuesta a su solicitud anterior, el Gobierno indica que se aceptó el establecimiento de una rama separada sobre la maternidad dentro del sistema de seguridad social y estaba previsto informar al fondo de la seguridad social sobre dichos cambios. **La Comisión acoge esta evolución y espera que se adopten sin más demora las medidas necesarias para dar efecto a los párrafos 4 y 8 del artículo 4, con el fin de garantizar la concesión de prestaciones en dinero y prestaciones médicas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos, y asegurar que los empleadores no tengan que asumir individualmente el coste de las prestaciones por maternidad. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las disposiciones legislativas y otras medidas adoptadas con este fin.**

Artículo 6. Protección del empleo. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que enmendara la Ley de Relaciones Laborales núm. 12 para garantizar la prohibición de comunicar el despido o la terminación de la relación de trabajo durante la licencia de maternidad o cualquier licencia complementaria concedida en caso de enfermedad médicamente certificada como derivada del embarazo o el parto, así como de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la Ley de Relaciones Laborales abordará cuestiones relacionadas con la licencia de maternidad, el embarazo y las complicaciones de la lactancia. Sin embargo, la Comisión también toma nota de que el artículo 25 de la Ley de Relaciones Laborales, que permite la notificación del despido o la terminación de la relación de trabajo durante el embarazo o la licencia de maternidad en los casos en que exista una razón justificada no relacionada con el embarazo o la maternidad, no ha sido modificado y, que sigue sin ajustarse plenamente al *artículo 6* del Convenio, que no permite tales excepciones. **Por lo tanto, la Comisión espera que el Gobierno promulgue en breve las enmiendas al artículo 25 de la Ley de Relaciones Laborales, garantizando que la legislación nacional prohíba expresamente a los empleadores notificar el despido a las trabajadoras durante el embarazo o la licencia de maternidad. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione el texto de las disposiciones legislativas a tal efecto.**

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 2025].

Países Bajos

Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) (ratificación: 2009)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV) y de la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV) comunicadas junto con la memoria del Gobierno.

Artículo 9, 1). Discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo. En relación con su solicitud anterior de tomar medidas para abordar efectivamente los problemas que plantea la aplicación en la práctica de la prohibición de la discriminación por motivo de maternidad, la Comisión toma nota de la adopción en 2017 del Plan de Acción contra la Discriminación por Motivo de Embarazo, que tiene por objeto fortalecer las inspecciones del trabajo, aumentar el conocimiento y la conciencia de las mujeres embarazadas sobre sus derechos, y aumentar la disposición a denunciar casos de discriminación por motivo de embarazo. Según el Gobierno, las medidas adoptadas en el marco del Plan de Acción contra la Discriminación por Motivo de Embarazo comprendían la creación de un número de teléfono gratuito por el Instituto Holandés para los Recursos Humanos a fin de notificar casos de discriminación, y la realización de

una campaña contra la discriminación en el mercado de trabajo. El Gobierno indica asimismo que, de conformidad con el informe de 2020 del Instituto Holandés para los Derechos Humanos sobre el impacto del embarazo y la paternidad en las oportunidades de empleo de las mujeres, la incidencia de la discriminación por motivo de embarazo es persistente. En relación con esto, la Comisión toma nota de las observaciones de la CNV y de la FNV que indican que el 43 por ciento de las mujeres embarazadas experimentan alguna forma de discriminación y que las mujeres que tienen un empleo temporal son particularmente vulnerables al trato discriminatorio. Al tiempo que reconoce los esfuerzos realizados por el Gobierno en el marco del Plan de Acción contra la Discriminación por Motivo de Embarazo de 2017, la CNV y la FNV alegan la falta de sanciones impuestas a los empleadores por discriminación basada en motivos de embarazo y de maternidad. **La Comisión pide al Gobierno que siga adoptando medidas encaminadas a garantizar que la maternidad no constituya una fuente de discriminación en el empleo, de conformidad con el artículo 9 del Convenio. La Comisión pide asimismo al Gobierno que suministre información sobre el impacto del Plan de Acción contra la Discriminación por Motivo de Embarazo de 2017 en la reducción de la discriminación en el empleo por motivo de maternidad. Pide asimismo al Gobierno que comunique información detallada sobre el número de casos de discriminación en el empleo por motivo de maternidad detectados por los inspectores del trabajo o los tribunales o notificados a los mismos, así como sobre las sanciones impuestas a los empleadores y las reparaciones proporcionadas a las víctimas.**

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. 3** (Camerún, China: Región Administrativa Especial de Hong Kong, Côte d'Ivoire, Nicaragua, Macedonia del Norte, República Centroafricana); el **Convenio núm. 103** (Libia, Tayikistán); el **Convenio núm. 183** (Chequia, Lituania, Níger, Macedonia del Norte, Noruega, Países Bajos, Santo Tomé y Príncipe).

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 2023 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.

Egipto

Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94) (ratificación: 1960)

Comentario anterior

Artículo 2 del Convenio. Inserción de cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con las enmiendas al Reglamento Financiero y Administrativo (Decisión Ministerial núm. 162 de 2019) para el empleo y la protección de los trabajadores informales (contratistas, trabajadores agrícolas, estacionales y temporales, y similares) y la Ley núm. 182 de 2018 sobre los acuerdos celebrados por las entidades públicas, que regula la celebración de contratos públicos. En su memoria, el Gobierno se refiere a los artículos 21, 29 y 32 de la Decisión Ministerial núm. 162 de 2019 que regula los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores informales, así como al artículo 32 del Código del Trabajo núm. 12 de 2003 sobre las condiciones de los contratos de trabajo para todos los trabajadores (salarios, horas de trabajo, etc.). No obstante, la Comisión observa que ninguno de los textos legislativos mencionados contiene disposiciones que garanticen la aplicación del requisito básico del Convenio, a saber, la inserción de cláusulas de trabajo del tipo previsto en el artículo 2 en los contratos celebrados por las autoridades públicas. A este respecto, la Comisión se refiere a su [comentario de 2009 sobre la aplicación del Convenio](#), en el que tomó nota de las medidas concretas adoptadas por el Gobierno de Egipto para dar efecto al requisito fundamental del Convenio en el marco de la Circular General núm. 8 del Ministro de Finanzas, de fecha 23 de junio de 2008. Esta circular añadió dos nuevas

condiciones de licitación a la Ley núm. 89/1998 sobre las Ofertas Públicas, que establecen que: i) los trabajadores contratados para la ejecución de un contrato (público) deberán recibir unos salarios y unas bonificaciones que no sean más bajos que los recibidos por los trabajadores que llevan a cabo un trabajo similar en el mismo distrito, y ii) los trabajadores deberán realizar las horas de trabajo y disfrutar de las condiciones laborales que prevalezcan en la región, de conformidad con un acuerdo general o según la costumbre. **Tomando nota del compromiso expresado por el Gobierno de adoptar las medidas necesarias para garantizar la plena aplicación del Convenio, la Comisión reitera su esperanza de que el Ministerio de Mano de Obra y Migraciones tome las medidas necesarias para garantizar que las dos condiciones de licitación establecidas en la Circular General núm. 8 de 2008 se incorporen como cláusulas tipo en todos los futuros contratos celebrados por las autoridades públicas. La Comisión pide al Gobierno que comunique, junto con su próxima memoria, copias de los documentos estándar de licitación que se utilizan actualmente, así como modelos de cartas de licitación y acuerdos de concesión utilizados en los procedimientos de contratación pública, para permitir a la Comisión apreciar y evaluar mejor el modo en que se aplica el Convenio, tanto en la legislación como en la práctica. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT a este respecto.**

Malasia

Sarawak

Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)

Comentario anterior

Artículo 2 del Convenio. Inserción de cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. En sus comentarios anteriores, formulados inicialmente en 2013, la Comisión pidió al Gobierno que indicara las medidas que pretendía adoptar para poner su legislación nacional en plena conformidad con los requisitos del Convenio. El Gobierno indica que se da efecto a las disposiciones del Convenio a través de las condiciones generales de los contratos emitidos por el Departamento de Obras Públicas, que es el que lleva a cabo principalmente los proyectos públicos en Sarawak. Añade que los contratos especifican, entre otras cosas, la contratación de trabajadores y de mano de obra, la remoción de trabajadores y de otros miembros del personal, los días y las horas de trabajo, y el seguro para los trabajadores. El Gobierno indica asimismo que los requisitos aplicables al pago de salarios, al horario de trabajo y a otras condiciones de trabajo están previstos en la Ley de Ordenanza sobre el Trabajo de Sarawak (enmienda), de 2005. La Comisión toma nota de que la Ordenanza sobre el Trabajo no aborda los contratos celebrados por las autoridades públicas y de que el Gobierno no proporciona información concreta sobre la manera en que se da efecto al *artículo 2* del Convenio. En relación con esto, la Comisión señala a la atención del Gobierno el párrafo 45 del [Estudio General sobre las cláusulas de trabajo \(contratos celebrados por las autoridades públicas\)](#), de 2008, en el que señaló que el objetivo esencial del Convenio es garantizar a los trabajadores ocupados en virtud de un contrato público que gocen de las mismas condiciones que los trabajadores cuyas condiciones de empleo se fijan no solamente por la legislación nacional, sino aún más por medio de convenios colectivos o laudos arbitrales, y que en muchos casos las disposiciones de la legislación nacional en materia de salarios, duración del trabajo y otras condiciones de trabajo establecen, por lo general, simplemente normas mínimas susceptibles de ser mejoradas por medio de convenios colectivos. Por consiguiente, la Comisión destacó que el mero hecho de que la legislación nacional sea aplicable a todos los trabajadores no exime a los Estados que han ratificado el Convenio de la obligación de tomar las medidas necesarias para garantizar que los contratos celebrados por las autoridades públicas contengan las cláusulas de trabajo especificadas en el *artículo 2* del Convenio. **Recordando que viene comentando durante años que el Gobierno no cumple plenamente los requisitos esenciales del Convenio, la Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno aclare si la legislación relativa a la contratación pública vigente en la actualidad aborda de alguna manera la**

cuestión de las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. La Comisión urge al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias sin demora para poner su legislación nacional en plena conformidad con el artículo 2 del Convenio. Pide asimismo al Gobierno que mantenga a la Oficina informada de los progresos realizados y recuerda que el Gobierno puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT a este respecto, si así lo desea.

Aplicación del Convenio. Parte V del formulario de memoria. La Comisión pide al Gobierno que presente una memoria detallada con información pormenorizada sobre cada una de las disposiciones del Convenio, para que la Oficina pueda evaluar la medida en que las disposiciones del Convenio se aplican en la legislación y en la práctica, y que transmita copias de todo documento de licitación pertinente que se utilice en la actualidad.

Uruguay

Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94) (ratificación: 1954)

Comentario anterior

Artículo 2 del Convenio. Inclusión de las cláusulas de trabajo exigidas por el Convenio en los contratos celebrados por las autoridades públicas. Durante más de catorce años, la Comisión ha venido solicitando al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar la ampliación del alcance de las disposiciones del Decreto núm. 475/005 relativo a los contratos públicos de servicios, a fin de cubrir todos los tipos de contratos públicos previstos por el Convenio. Asimismo, desde 2012, la Comisión ha venido solicitando al Gobierno que modifique la Ley núm. 18.098 para armonizarla plenamente con los requisitos del artículo 2 del Convenio, ya que solo impone el respeto de las normas salariales fijadas por los Consejos de Salarios y no el de las condiciones más favorables (incluidas las horas de trabajo, las vacaciones y las licencias por enfermedad) previstas por la legislación, convenio colectivo o laudo arbitral, en conformidad con el Convenio.

La Comisión toma nota de que, en relación con los contratos de obra pública, el Gobierno se refiere una vez más al Decreto núm. 257/015, por el que se aprueba el Pliego Único de Bases y Condiciones Generales para Contratos de Obra Pública. La cláusula 38 relativa al cumplimiento de la legislación laboral del Pliego establece que el contratista deberá sujetarse a la legislación, así como a la normativa sobre prevención de los riesgos que sean aplicables a la ejecución de las obras. En particular, el contratista se obliga a: respetar los laudos salariales establecidos por los Consejos de Salarios; tener al día el seguro sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de sus trabajadores; y cumplir con lo dispuesto en las Leyes núms. 18.099 de 24 de enero de 2007 y 18.251 de 6 de enero de 2008, relativa a la responsabilidad laboral en los procesos de descentralización empresarial. La Comisión toma nota de que el artículo 5 de la Ley núm. 18.099 dispone que «los trabajadores provistos por empresas suministradoras de empleo temporal no podrán recibir beneficios laborales inferiores a los establecidos por laudos de los Consejos de Salarios, convenios colectivos o decretos del Poder Ejecutivo para la categoría que desempeñen y que corresponda al giro de actividad de la empresa donde los mismos prestan servicios». La Comisión observa, no obstante, que dicha disposición se aplica únicamente a aquellos trabajadores suministrados por empresas de empleo temporal. Asimismo, el Gobierno indica que la señalada cláusula también se incluye en los pliegos modelos elaborados por la Agencia Reguladora de Compras Estatales (ARCE) que se ponen a disposición de los organismos. En este sentido, el Gobierno se refiere a título ejemplificativo al Convenio Marco, Pregón y Contrato de Consultoría.

En lo que respecta a los contratos de suministro y servicios, el Gobierno se refiere al Pliego Único de Bases y Condiciones Generales para Contratos de Suministros y Servicios No Personales (Decreto núm. 131/014). El Gobierno indica que, si bien, dicho Pliego no incluye cláusulas relativas al cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y de seguridad laboral, se rige por la normativa legal vigente, en particular las Leyes núm. 18.099 y 18.251. A este respecto, la Comisión recuerda que la mera aplicación

de la legislación laboral general a las condiciones en el marco de las cuales se ejecutan los contratos públicos es insuficiente para garantizar la aplicación del Convenio. El Convenio requiere que los postores sean informados con antelación, mediante cláusulas laborales uniformes incluidas en los documentos de licitación, de que, en caso de adjudicárseles el contrato, tendrán que aplicar en su ejecución los salarios y demás condiciones de trabajo no menos favorables que las normas mínimas más elevadas establecidas localmente por la legislación, el arbitraje o la negociación colectiva ([Guía práctica del Convenio \(núm. 94\), 2008](#), páginas 15 y 20). Por último, la Comisión toma nota de la adopción de la Ley núm. 19.889 de 9 de julio de 2020, que introduce los artículos 329 a 339 del Código de Trabajo, relativos a la creación de la Agencia Reguladora de Compras Estatales (ARCE). Entre sus competencias se encuentra: asesorar en materia de compras y contrataciones que entrañen el gasto de fondos públicos; y realizar, en determinados supuestos, los procedimientos administrativos de contratación para la adquisición de bienes y servicios, de conformidad con la normativa vigente. ***Señalando una vez más que viene formulando desde hace varios años comentarios sobre el hecho de que el Gobierno no ha dado efecto al Convenio, la Comisión recuerda que la inclusión de las cláusulas de trabajo contempladas en el artículo 2 del Convenio en todos los contratos celebrados por las autoridades públicas que abarca el Convenio, no requiere necesariamente la promulgación de una nueva legislación, sino que también puede lograrse mediante instrucciones administrativas o circulares. La Comisión espera que el Gobierno adopte sin demora todas las medidas necesarias para poner de plena conformidad su legislación nacional con las exigencias fundamentales del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que la mantenga informada de los progresos realizados y recuerda nuevamente al Gobierno puede, si así lo desea, recurrir a la asistencia técnica de la OIT a este respecto.***

República Bolivariana de Venezuela

Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117) (ratificación: 1983)

Comentario anterior

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV) y la Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente (CTASI), así como de la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, el Campo y la Pesca de Venezuela (CBST-CCP), recibidas junto con la memoria del Gobierno. La Comisión toma nota también de las observaciones de la Unión Nacional de Trabajadores del Estado y los Servicios Públicos (UNETE), recibidas el 5 de septiembre de 2022. ***La Comisión pide al Gobierno que envíe sus comentarios respecto a estas últimas.***

Partes I y II del Convenio. Mejoramiento del nivel de vida. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con las medidas adoptadas en materia de seguridad alimentaria, vivienda y asistencia médica, incluido el acceso a medicinas. En este sentido, el Gobierno recuerda la creación del Ministerio de Poder Popular para la Alimentación (MINPPAL) en 2004 para garantizar el abastecimiento de la población y el acceso a la canasta alimentaria a través de la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas en materia de comercio, industria, mercancías y distribución de alimentos. El Gobierno informa también de la adscripción de la Productora y Distribuidora de Alimentos (PDVAL) al MINPPAL desde julio de 2008, con la finalidad de ofrecer alimentos y productos básicos. Desde 2016, los Comités Locales de Alimentación y Producción (CLAP) se encargan de la distribución y comercialización de alimentos y productos de primera necesidad. El Gobierno se refiere también a la celebración de diversas ferias con el objetivo de garantizar el acceso de la población a alimentos de proteína animal y pescado. En lo que respecta al derecho a la vivienda, el Gobierno se refiere nuevamente a la implementación desde 2011 de la «Gran Misión Vivienda Venezolana» con el objetivo de construir cinco millones de viviendas dignas. El Gobierno informa que, en este contexto, se ha relanzado la producción de la empresa PetroCasa con la finalidad de asegurar el suministro de material para la construcción de nuevos hogares. Asimismo, se han ampliado las modalidades de acceso a recursos

financieros de dicha misión, en particular a través de créditos (programa «Gestiona tu crédito») y nuevos instrumentos financieros (programa «Invierte, ahorra y construye tu vivienda»). El Gobierno se refiere también a la implementación de la Misión «Barrio Nuevo, Barrio Tricolor», que tiene como objetivo ofrecer viviendas dignas a familias en zonas de mayor riesgo o vulnerabilidad, a través de la rehabilitación o sustitución de viviendas con la colaboración de las comunidades. El Gobierno informa que, a junio de 2022, se habían entregado 4 100 000 viviendas en el marco de la Gran Misión y que, a través de la Misión «Barrio Nuevo, Barrio Tricolor», se habían rehabilitado 1 923 458 viviendas y se habían otorgado 1 221 145 títulos de tierras. Por otro lado, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el acceso a la salud se garantiza a toda la población a través de las 593 Áreas de Salud Integral Comunitaria (ASIC). El Gobierno se refiere además a la implementación de la «Misión Barrio Adentro», que proporciona atención médica a vecindarios de bajos ingresos. Con miras a garantizar el libre acceso a medicamentos a todos los sectores de la población, junto con la Red de Farmacia Sociales «FarmaPatria» se crearon las Farmacias Comunitarias en 2019, que garantizan el acceso, especialmente de la población con enfermedades crónicas, a fármacos de forma oportuna, eficaz y controlada. El Gobierno añade que, a través del programa Farmacias Móviles Comunitarias, se llevan medicamentos e insumos de primera necesidad a municipios y parroquias y se promueven campañas sanitarias de prevención. En este contexto, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CBST-CCP indica que se administraron vacunas contra COVID-19 al 95 por ciento de la población del país. Por último, el Gobierno indica que, entre 2018 y 2022, se otorgaron 4 039 jubilaciones y 1 629 pensiones. La Comisión toma nota también de la información proporcionada por la CBST-CCP en relación con las cláusulas sobre beneficios sociales remunerativos incluidas en convenios colectivos celebrados en los sectores universitario, educativo y petrolero por federaciones y sindicatos adscritos a la misma.

No obstante, la Comisión expresa su **profunda preocupación** nuevamente en relación con el empeoramiento del nivel de vida de la población venezolana que denuncian en sus observaciones las organizaciones de trabajadores CTV, FAPUV, CTASI y UNETE. En particular, las organizaciones de trabajadores denuncian que los programas sociales en materia alimentaria implementados por el Gobierno se caracterizan por serias deficiencias en su planificación, gestión y evaluación. La CTV, la FAPUV y la CTASI señalan que la distribución de alimentos, que se efectúa a través de los CLAPs, no es universal y sostienen que se ha ido reducido la cantidad de los mismos, de manera que actualmente tan solo cubre el 17 por ciento de los requerimientos nutricionales de la población. Asimismo, la UNETE denuncia actos de corrupción en la distribución de alimentos. La CTV, la FAPUV, la CTASI y la UNETE subrayan además que, como consecuencia de la expropiación de empresas agroalimentarias por parte del Gobierno (las cuales representaban el 80 por ciento de la producción nacional de alimentos), se produjo el abandono de las mismas o dejaron de estar operativas. Esto último condujo al desempleo a miles de trabajadores y aumentó la dependencia del sector alimentario en las importaciones, que representan el 82 por ciento de la alimentación en el país. Asimismo, la CTV, la FAPUV y la CTASI señalan que, según el informe sobre la Seguridad Alimentaria del Programa Mundial de Alimentos (PMA) de febrero de 2020, una de cada tres personas en Venezuela está en una situación de inseguridad alimentaria y necesita ayuda humanitaria. Según dicho informe, aproximadamente nueve millones de venezolanos no tenían los ingresos suficientes para poder comprar la canasta básica. Añaden que, como consecuencia de ello y de las carencias de los alimentos distribuidos por los CLAPs, el 60 por ciento de la población ha tenido que reducir la cantidad de comida, el 24 por ciento se encuentra en situación de inseguridad alimentaria moderada y el 7,9 por ciento en situación de inseguridad alimentaria severa. La CTV, la FAPUV y la CTASI denuncian que la situación de los niños y niñas es aún más alarmante y denuncian que, según cifras de Caritas, en octubre de 2020, el 73 por ciento de los niños de menores de cinco sufrían desnutrición.

En lo que respecta al acceso a la salud, la CTV, la FAPUV y la CTASI señalan que, según el Índice Global de Seguridad Sanitaria de 2021, Venezuela ostenta la peor posición de América Latina en capacidad sanitaria y se encuentra entre los diez peores países de todo el mundo. Tanto la CTV, la FAPUV, la CTASI, como la UNETE denuncian la escasez y el alto costo de medicamentos y las precarias condiciones laborales

de los trabajadores sanitarios, especialmente en materia de seguridad y salud, que se vieron evidenciadas y gravemente exacerbadas durante la pandemia de COVID-19. La UNETE denuncia además casos de persecuciones, desapariciones y asesinatos de trabajadores de la salud.

La Comisión toma nota igualmente de que la CTV, la FAPUV y la CTASI señalan que, a 24 de agosto de 2021, el salario mínimo se situaba entre los 0,5 y 0,6 dólares de los Estados Unidos diarios, muy por debajo del ingreso mínimo considerado pobreza extrema (1,90 dólares de los Estados Unidos diarios). Destacan, con base en datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI), que, entre 2019 y 2021, la pobreza extrema en Venezuela aumentó del 67,7 por ciento al 76,6 por ciento. Subrayan que dicha situación se vio agravada por la pandemia de COVID-19. Además, la UNETE denuncia la reducción del salario y la desmejora de beneficios laborales y contractuales de los trabajadores de las administraciones públicas. La CTV, la FAPUV y la CTASI también señalan las dificultades a las que se enfrentan los opositores al régimen para acceder al empleo, así como despidos y otras prácticas antisindicales, incluidos procesos penales contra dirigentes sindicales en el sector público.

Por último, la Comisión toma nota de que la CTV, la FAPUV, la CTASI y la UNETE destacan que la situación política, económica y social del país ha conducido al exilio a más de seis millones de ciudadanos que huyen de la pobreza extrema. Subrayan que se trata del mayor éxodo de movilidad humana de Latinoamérica y el segundo en el mundo. A este respecto, la CTV, la FAPUV y la CTASI señalan que la Organización Internacional de las Migraciones (OIM) y la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), estimaban que, a junio de 2020, habían 5 082 170 migrantes, refugiados y solicitantes de asilo venezolanos. La UNETE denuncia que, como consecuencia de dicha situación, se ha producido la desintegración de numerosas familias. **La Comisión se remite sus comentarios sobre la aplicación del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140) y el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), afines al presente Convenio, y urge al Gobierno a que proporcione información detallada y actualizada en su próxima memoria sobre la aplicación de las disposiciones del Convenio en la práctica, particularmente en relación con el impacto de las medidas implementadas para mejorar el nivel de vida de toda la población. La Comisión también urge al Gobierno a que indique cómo se garantiza que tales medidas tengan en cuenta las necesidades familiares de carácter esencial, tales como los alimentos y su valor nutritivo, la vivienda, el vestido y la asistencia médica, incluido el acceso a medicinas y la educación.**

Parte III. Trabajadores migrantes. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales de 4 de octubre de 2022, el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW) expresó su preocupación en relación con la situación de los pueblos indígenas fronterizos que habitan entre Venezuela, Colombia y Brasil, y cruzan regularmente la frontera para trabajar. La CMW señaló en sus observaciones que dichos trabajadores migrantes indígenas se encuentran en especial situación de vulnerabilidad, incluso bajo amenaza de abusos, trabajo forzoso, trata de personas y esclavitud por deuda, especialmente en los trabajadores migrantes indígenas en el sector minero y agrícola. En particular, el CMW expresó su preocupación por la situación de los pueblos indígenas Yukpas, Wayuu, Warao, Pemones, Bari y Yanomami (documento CMW/C/VEN/CO/1, párrafo 48). **La Comisión urge al Gobierno a que envíe información detallada y actualizada sin demora sobre las medidas adoptadas o contempladas con miras a garantizar que las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes obligados a vivir fuera de sus hogares tengan en cuenta sus necesidades familiares normales (artículo 6). En particular, la Comisión pide al Gobierno que envíe información sobre el impacto de tales medidas en relación con los trabajadores migrantes procedentes de los pueblos indígenas Yukpas, Wayuu, Warao, Pemones, Bari y Yanomami.**

Parte IV. Remuneración de los trabajadores. Anticipos de salarios. Durante trece años, la Comisión ha venido solicitando al Gobierno que proporcione ejemplos concretos de decisiones de tribunales de justicia o de resoluciones administrativas que hayan abordado la cuantía máxima y la forma de reembolso de los anticipos de salario. La Comisión observa que una vez más el Gobierno no proporciona los ejemplos solicitados, y que se limita a referirse nuevamente al artículo 91 de la Constitución de la República

Bolivariana de Venezuela y al artículo 103 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), que establecen que el salario es inembargable. El Gobierno reitera también que, conforme a lo establecido en el artículo 154 de la LOTTT, «[...] las deudas que los trabajadores y las trabajadoras contraigan con el patrono o patrona solo serán amortizables, semanal o mensualmente, por cantidades que no podrán exceder de la tercera parte del equivalente a una semana de trabajo o a un mes de trabajo, según el caso». Asimismo, el Gobierno indica una vez más que se reembolsan los préstamos, pero no los anticipos por prestaciones sociales otorgados para cubrir necesidades básicas por vivienda, educación y salud, las cuales pueden alcanzar hasta el 75 por ciento. **Por consiguiente, la Comisión expresa su firme esperanza en que en su próxima memoria el Gobierno proporcionará ejemplos concretos de decisiones de tribunales de justicia o de resoluciones administrativas que hayan abordado la cuantía máxima y la forma de reembolso de los anticipos de salario.**

Yemen

Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94) (ratificación: 1969)

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 2 del Convenio. Inclusión de cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. El Gobierno informa de que en coordinación con la OIT se ha preparado un proyecto de Código del Trabajo que está de conformidad con las normas internacionales del trabajo. El Gobierno añade que las cuestiones planteadas en los comentarios anteriores de la Comisión en relación con la inclusión de cláusulas laborales en los contratos celebrados por las autoridades públicas, tal como establece el artículo 2 del Convenio, se señalarán a la atención de la Comisión Suprema sobre Licitaciones y Subastas. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que quiere recibir la asistencia técnica de la OIT en relación con las medidas a adoptar para garantizar que todos los contratos públicos contengan cláusulas de trabajo que estén en conformidad con el Convenio. **La Comisión pide de nuevo al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que todos los contratos públicos contengan cláusulas de trabajo y espera que el Gobierno esté pronto en posición de informar de que se han realizado progresos en lo que respecta a dar pleno efecto a este requisito fundamental del Convenio. La Comisión insta al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.**

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. 82** (Francia: Nueva Caledonia, Francia: Polinesia Francesa, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Islas Malvinas (Falkland), Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Islas Vírgenes Británicas); el **Convenio núm. 94** (Costa Rica, Eswatini, Finlandia, Francia: Polinesia Francesa, Países Bajos: Sint Maarten, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Islas Vírgenes Británicas, Uganda); el **Convenio núm. 117** (Costa Rica, Ecuador, República Centroafricana, Ucrania).

La Comisión ha tomado nota de las informaciones comunicadas por los siguientes Estados en respuesta a una solicitud directa sobre: el **Convenio núm. 94** (Cuba, Dinamarca); el **Convenio núm. 117** (Rumania).

Trabajadores migrantes

Benin

Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) (ratificación: 1980)

[Comentario anterior](#)

Artículo 14, a) del Convenio. Restricciones al empleo y a la movilidad geográfica dentro del país. La Comisión observa que el Gobierno afirma una vez más que, si bien el Decreto núm. 77-45, de 4 de marzo de 1977, por el que se reglamenta la circulación de los extranjeros, exige una autorización especial para que los trabajadores extranjeros salgan de su ciudad de residencia en Benin, en la práctica esto ya no se aplica y, de hecho, los extranjeros circulan libremente por todo el territorio nacional. **La Comisión insta de nuevo al Gobierno a que tome medidas para derogar formalmente la restricción a la movilidad geográfica de los trabajadores migrantes establecida en el Decreto núm. 77-45, de 4 de marzo de 1977, y a que indique también los obstáculos para la derogación de dicho Decreto.**

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 2024].

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 97** (Brasil, Eslovenia, Filipinas, Marruecos, Serbia); el **Convenio núm. 143** (Benin, Eslovenia, Filipinas, Madagascar, San Marino, Serbia).

Gente de mar

Albania

Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) (ratificación: 2016)

La Comisión **lamenta profundamente** tomar nota de que el Gobierno no ha presentado, por cuarto año consecutivo, su primera memoria sobre la aplicación del Convenio, a pesar de que se ha beneficiado de la asistencia técnica proporcionada por la Oficina para la elaboración de un análisis de las deficiencias y mediante la participación en cursos sobre la elaboración de memorias impartidos por el Centro de Formación de la OIT. Como no se recibió la memoria solicitada, la Comisión examinó la aplicación del Convenio sobre la base de la información disponible públicamente.

Artículo I del Convenio. Cuestiones generales de aplicación. Medidas de aplicación. La Comisión toma nota de que, si bien la ratificación del Convenio da fuerza de ley a sus términos en Albania, aún es necesario adoptar la normativa pertinente que aplique el Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que adopte sin más demora las medidas necesarias para dar efecto a las disposiciones del Convenio y que facilite información sobre toda evolución 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, así como información completa sobre la aplicación del Convenio, incluidas estadísticas actualizadas sobre el número de marinos que son nacionales o residentes de Albania o que trabajan a bordo de buques con pabellón albanés.**

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].

Congo

Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) (ratificación: 2014)

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 **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.

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

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 2023 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 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 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.

Gabón

Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) (ratificación: 2014)

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 **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.

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

Mauricio

Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108) (ratificación: 1969)

Comentario anterior

Artículo 2 del Convenio. Documentos de identidad de la gente de mar. En su observación anterior, tomando nota de la declaración del Gobierno de que los requisitos básicos del Convenio aún no se aplicaban en la legislación o en la práctica, la Comisión instó al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento del Convenio. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria de que el proceso de expedición de los documentos de identidad de la gente de mar se reanudó en 2016. El Ministerio de Economía Azul, Recursos Marinos, Pesca y Navegación está trabajando actualmente en la revisión de la «libreta marítima continua» (*continuous discharge book*) y está explorando la posibilidad de incorporar las características establecidas en el Convenio en el nuevo formato de la «libreta marítima continua». La Comisión recuerda que lleva varios años expresando su preocupación por la interrupción de la expedición de los documentos de identidad de la gente de mar, lo que supone un grave fracaso del Gobierno en la aplicación del Convenio. **Por consiguiente, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar el pleno respeto de sus obligaciones en virtud del Convenio y a que proporcione un ejemplar (no una copia) del documento de identidad de la gente de mar una vez que se haya expedido.**

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm.22** (Mauritania, Países Bajos: Aruba); el **Convenio núm.23** (Mauritania, Países Bajos: Aruba); el **Convenio núm.68** (Guinea Ecuatorial); el **Convenio núm.69** (Países Bajos: Aruba); el **Convenio núm. 71** (Djibouti); el **Convenio núm.92** (Guinea Ecuatorial, República de Moldova); el **Convenio núm.108** (Letonia, Liberia, Santa Lucía); el **Convenio núm.133** (República de Moldova); el **Convenio núm.146** (Países Bajos: Aruba); el **Convenio núm.147** (Dominica, Países Bajos: Aruba); el **Convenio núm.185** (Congo, Islas Marshall, Madagascar, Montenegro, Nigeria, República de Moldova, Túnez); **MLC, 2006** (Albania, Argentina, Bangladesh, Brasil, Cabo Verde, Congo, Djibouti, Eslovaquia, Etiopía, Gabón, Gambia, Ghana, Islandia, Islas Marshall, India, Kenya, Kiribati, Letonia, Liberia, Malta, Marruecos, Países Bajos: Curazao, Nueva Zelandia, Nicaragua, Samoa, Túnez, Tuvalu, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Islas Vírgenes Británicas, República Unida de Tanzania).

Pescadores

Congo

Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) (ratificación: 2014)

La Comisión ***lamenta profundamente*** tomar nota que el Gobierno no ha presentado su primera memoria sobre la aplicación del Convenio por quinto año consecutivo. En la medida en que la memoria solicitada no se ha recibido, la Comisión ha examinado la aplicación del Convenio a partir de las informaciones disponibles y accesibles al público.

Cuestiones generales sobre la aplicación. Medidas de aplicación. La Comisión toma nota de que la materia abarcada por el Convenio se aborda principalmente mediante 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 y por órdenes y decretos del Ministerio de Transportes, de la Aviación Civil y de la Marina Mercante. Observa que el Código de la Marina Mercante no ha sido objeto de una revisión para tener en cuenta los requisitos del Convenio. Además, la Comisión señala que el Código del Trabajo no excluye a los pescadores de su ámbito de aplicación y que el reglamento núm. 08/12 UEAC-088-CM-23 de la Comunidad Económica y Monetaria del África Central (CEMAC) sobre la adopción del Código Comunitario de la Marina Mercante del 22 de julio de 2012 (en adelante CCMM), que es directamente aplicable al Congo, se aplica también a la navegación pesquera. Después de examinar las informaciones disponibles, La Comisión constata ciertas contradicciones entre las disposiciones nacionales, y entre estas y el CCMM, así como la falta de información disponible sobre la aplicación de numerosas disposiciones del Convenio. Observando que la Constitución del Congo consagra la supremacía de los convenios internacionales sobre las leyes nacionales, la Comisión subraya, sin embargo, la necesidad de evitar toda contradicción en las disposiciones aplicables y recuerda que el Convenio contiene prescripciones que exigen a los Estados Miembros que adopten las medidas necesarias para adaptar su legislación y sus prácticas nacionales. ***La Comisión pide al Gobierno que adopte sin demora las medidas necesarias para aplicar el Convenio, teniendo en cuenta los puntos planteados en su solicitud directa. Pide asimismo al Gobierno que proporcione información detallada sobre las consultas a las organizaciones representativas de armadores y pescadores interesadas, como lo prescribe el Convenio. La Comisión pide igualmente al Gobierno que proporcione una copia de todos los textos legislativos u otros instrumentos de reglamentación una vez adoptados, así como informaciones completas sobre la aplicación del Convenio, incluyendo estadísticas actualizadas sobre el número de pescadores nacionales, residentes en el Congo o que trabajan a bordo de buques pesqueros con pabellón congoleño. 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 directa al Gobierno.

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2023].

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 de que no se ha recibido las memorias del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

La Comisión toma nota de las memorias del Gobierno sobre la aplicación de los Convenios núms. 112, 113 y 114 sobre el sector pesquero. Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la

aplicación de los convenios ratificados en materia de pesca, la Comisión considera apropiado tratarlas en forma conjunta. La Comisión solicitó al Gobierno que aclarara si la Ley Marítima de Liberia, RLM 107 y el Reglamento Marítimo de Liberia RLM-108 son aplicables a los pescadores. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha proporcionado las aclaraciones solicitadas a este respecto. **Por consiguiente, recordando que desde hace muchos años se ha venido solicitando al Gobierno que comuniquen información sobre la aplicabilidad de la actual legislación a los pescadores, la Comisión pide una vez más al Gobierno que indique las medidas adoptadas para dar pleno efecto a las disposiciones de los Convenios, tomando en consideración las cuestiones planteadas en observaciones anteriores.**

Repercusiones de la pandemia de COVID-19. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de las repercusiones de la pandemia de COVID-19 sobre la protección de los derechos de los pescadores como se indica en los Convenios. **A este respecto la Comisión se remite a la resolución adoptada por el Consejo de Administración en su 340.ª reunión (GB.340 Resolución) sobre cuestiones relativas al trabajo marítimo y a la enfermedad del COVID-19, en que se insta a los Estados Miembros a adoptar medidas para abordar las repercusiones negativas de la pandemia sobre los derechos de los pescadores, y pide al Gobierno que proporcione información en sus próximas memorias de sobre toda medida temporal adoptada a este respecto, su duración y su impacto en los derechos de los pescadores.**

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 (pescadores), 1959 (núm. 112) (ratificación: 1963)

Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114) (ratificación: 1963)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 112](#)

[Comentario anterior sobre el Convenio núm. 114](#)

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios de pesca, la Comisión considera oportuno examinarlas en un único comentario, como se indica a continuación.

Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112)

Artículo 2 del Convenio. Edad mínima de admisión al empleo a bordo de buques pesqueros. La Comisión tomó nota de que el artículo 413, párrafo 1, de la Ley núm. 2013-029 sobre el Código de la Marina Mercante prohíbe el empleo, la contratación o el trabajo a bordo de un buque de cualquier persona menor de 16 años. El párrafo 2 de este artículo establece que la Autoridad Marítima puede permitir que las personas de 15 años trabajen en los buques pesqueros cuando estén recibiendo formación profesional en materia de pesca o realizando trabajos ligeros. El párrafo 4 del mismo artículo permite a la Autoridad Marítima establecer una excepción a la condición establecida en el párrafo 2, sin especificar una edad mínima para dicha excepción, cuando la formación real del marino con arreglo a los planes de estudios y programas establecidos pueda verse comprometida. La Comisión recordó que el artículo 2, 3) del Convenio permite una excepción a la edad mínima de 15 años para los niños empleados a bordo de los buques pesqueros, aunque fijando los 14 años como límite mínimo, y pidió al Gobierno que aclarara cuál era la edad mínima autorizada en el marco de la aplicación del párrafo 4 del artículo 413 del Código de la Marina Mercante. La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera en su memoria que, aunque la excepción prevista en dicho artículo no establece ninguna edad mínima, en la práctica esta edad está fijada en 14 años. Añade que esta cuestión será objeto de un texto de aplicación. **Observando que la legislación vigente en la actualidad todavía no establece un límite de 14 años para las excepciones autorizadas, la Comisión pide al Gobierno que adopte sin más demora las medidas necesarias para poner plenamente su legislación de conformidad con el artículo 2 del Convenio.**

Convenio sobre los contratos de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114)

Artículo 6, 3). Datos que debe contener el contrato de enrolamiento. En su observación anterior, la Comisión pidió al Gobierno que indicara las medidas adoptadas para dar pleno cumplimiento al artículo 6 del Convenio, en particular, las relativas a la inclusión de los siguientes datos en las estipulaciones del contrato de enrolamiento del pescador: *a)* los nombres y apellidos del pescador, la fecha de nacimiento o la edad, así como el lugar de nacimiento; *b)* el lugar y la fecha de celebración del contrato; *c)* el nombre del barco o de los barcos de pesca a bordo de los cuales se comprometa a servir el interesado; *d)* el viaje o los viajes que deba emprender, si ello puede determinarse al celebrarse el contrato, y *e)* el importe del salario del pescador, o el importe de su participación y el método para el cálculo de la misma. La Comisión toma nota de que el nuevo Código de la Marina Mercante no establece una lista de datos que debe contener el contrato de enrolamiento. En su respuesta, el Gobierno indica que no ha habido ningún cambio en la legislación desde la aprobación de la Ley núm. 2013-029, de 15 de octubre de 2013, que promulga el Código de la Marina Mercante. **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que adopte sin más demora las medidas necesarias para poner plenamente su legislación de conformidad con esta disposición del Convenio.**

Trinidad y Tabago

Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966 (núm. 125) (ratificación: 1972)

Comentario anterior

Legislación de aplicación de los certificados de competencia de los pescadores. Tomando nota de la ausencia de leyes y reglamentos que den efecto a los requisitos del Convenio, la Comisión instó al Gobierno a adoptar sin demora las medidas necesarias para regular los certificados de competencia de los pescadores. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria de que procura abordar estas cuestiones en el nuevo proyecto de Ley de la Marina Mercante, que se completó en 2020 y que actualmente se encuentra ante un Comité especial conjunto del Parlamento. El proyecto de ley establece específicamente en la cláusula 135 (tal y como está numerado actualmente) la expedición de certificados de competencia para todos los marinos en todos los buques de Trinidad y Tabago, incluidos los buques pesqueros. La cláusula prevé asimismo el modo de solicitud, las pruebas de experiencia y los requisitos de formación necesarios para los solicitantes, y las condiciones y anotaciones que puede expedir la Administración Marítima en el momento de su expedición. El Gobierno añade que, con la aprobación del proyecto de ley, esta cláusula de habilitación constituirá la base sobre la que se podrán redactar y promulgar formalmente los reglamentos de aplicación de las disposiciones del Convenio. Por último, el Gobierno indica que, al examinar recientemente el proyecto de ley, se ha observado que, si bien se previó de manera general la figura del «capitán», es decir, «la persona que está al mando o a cargo de un buque», no se hace ninguna referencia específica al «patrón», siendo los términos utilizados en el Convenio «toda persona encargada del mando de un barco de pesca». En este sentido, se recomendará al Comité especial conjunto del Parlamento que la definición de «capitán» se amplíe para incluir al patrón de un buque pesquero. **La Comisión toma nota de esta información y espera que se adopten sin más demora todas las medidas necesarias para dar pleno efecto a las disposiciones del Convenio. La Comisión solicita al Gobierno que proporcione una copia de las disposiciones pertinentes una vez adoptadas.**

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 113** (Montenegro); el **Convenio núm. 114** (Montenegro); el **Convenio núm. 126** (Montenegro); el **Convenio núm. 188** (Congo, Marruecos, Namibia, Países Bajos, Polonia, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte).

Trabajadores portuarios

Solicitudes directas

Se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 27** (*Montenegro, Viet Nam*); el **Convenio núm. 32** (*Malta, Mauricio, Nigeria, Nueva Zelandia, Tayikistán*); el **Convenio núm. 137** (*Mauricio, Nicaragua, Nigeria, República Unida de Tanzania*); el **Convenio núm. 152** (*Líbano, México, Montenegro, Países Bajos, República Unida de Tanzania*).

La Comisión ha tomado nota de las informaciones comunicadas por el siguiente Estado en respuesta a una solicitud directa sobre: el **Convenio núm. 27** (*Marruecos*).

Pueblos indígenas y tribales

Bangladesh

Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107) (ratificación: 1972)

Comentario anterior

Artículo 2 del Convenio. Acción coordinada y sistemática. Aplicación del Acuerdo de Paz de Chittagong Hill Tracts, 1997. La Comisión tomó nota anteriormente del compromiso del Gobierno de aplicar plenamente el Acuerdo de Paz de Chittagong Hill Tracts, de 1997. Toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que se han aplicado un total de 48 de las 72 cláusulas del Acuerdo de Paz, mientras que 15 se han ejecutado parcialmente y 9 siguen en proceso de aplicación. A este respecto, el Gobierno señala que siguen existiendo algunas cuestiones problemáticas, como la resolución de conflictos por la propiedad de tierras, la celebración de elecciones de los consejos de distrito y del Consejo Regional de Chittagong Hill Tracts, y la armonización del Reglamento de Chittagong Hill Tracts, de 1900, y las normas afines, con la Ley del Consejo Local, de 1989. La Comisión toma nota también además que el Gobierno indica que, de conformidad con la sección D, párrafo 8, del Acuerdo de Paz, se han anulado los acuerdos de asignación de tierras para plantaciones de caucho y otros cultivos a poblaciones no tribales o no locales, y se ha cancelado el alquiler de parcelas condicionales para plantaciones de caucho a quienes han incumplido las condiciones. **La Comisión pide al Gobierno que siga adoptando las medidas necesarias para aplicar plenamente el Acuerdo de Paz de Chittagong Hill Tracts, de 1997, y que continúe proporcionando información a este respecto, en particular acerca de las secciones del Acuerdo que están pendientes de aplicación y las dificultades experimentadas en el proceso.**

Artículo 3. Protección de las personas indígenas. La Comisión toma nota de que el Comité contra la Tortura de las Naciones Unidas, en las observaciones finales que formuló en 2019, expresó su preocupación por las informaciones recibidas con respecto a la sujeción de comunidades indígenas a intimidación, acoso y violencia física, incluida violencia sexual, en particular por parte de funcionarios del Estado o con la cooperación de estos. El Comité señaló también la presunta violación y agresión sexual sufrida por dos mujeres adolescentes en la región de Chittagong Hill Tracts a manos de militares, y la desaparición de un activista defensor de los derechos indígenas en esa misma región (CAT/C/BGD/CO/1, párrafo 23). La Comisión observa además que, en sus declaraciones del 17 de agosto de 2022 sobre su visita oficial a Bangladesh, la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos se refirió a las continuas denuncias sobre violaciones de derechos humanos en la región de Chittagong Hill Tracts vinculadas a disputas territoriales y a la necesidad de desmilitarizar la zona.

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de esta información y recuerda la importancia de garantizar un entorno propicio para el pleno ejercicio de los derechos de las poblaciones indígenas y tribales. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para proteger la integridad física de las personas que pertenecen a poblaciones indígenas, y en particular las que viven en la región de Chittagong Hill Tracts, y que aborde las causas profundas de la violencia en las zonas donde residen. Asimismo, solicita al Gobierno que lleve a cabo con carácter urgente investigaciones exhaustivas de los casos denunciados de intimidación, violencia, en especial de violencia sexual, y desaparición de personas pertenecientes a comunidades indígenas y que vele por que se identifique, enjuicie y castigue a los autores. La Comisión pide al Gobierno que aporte información detallada a este respecto.**

Artículos 11 a 14. Derechos sobre las tierras. La Comisión tomó nota anteriormente de que, de conformidad con el Acuerdo de Paz de Chittagong Hill Tracts, se estaban examinando las enmiendas a la Ley sobre la Comisión de Resolución de Conflictos de la Tierra en Chittagong Hill Tracts, de 2001. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el Parlamento promulgó en 2016 la Ley sobre la Comisión de Resolución de Conflictos de la Tierra en Chittagong Hill Tracts (en su versión enmendada) con objeto de garantizar y proteger los derechos sobre las tierras de los grupos indígenas, incluidos los

residentes permanentes de la región de Chittagong Hill Tracts. Toma nota de que el Gobierno señala que, según el Octavo Plan Quinquenal (julio de 2020-junio de 2025) del Gobierno, se formulará una política territorial adecuada para tratar los conflictos por la propiedad de tierras en los que participen grupos étnicos y se tomarán medidas para establecer una comisión de tierras aparte para las minorías étnicas de las llanuras.

La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar el reconocimiento y la protección efectivos de los derechos de las comunidades indígenas sobre las tierras tradicionalmente ocupadas por ellas, tanto en la región de Chittagong Hill Tracts como en las llanuras. Al tiempo que recuerda que en 2001 se creó la Comisión de Resolución de Conflictos de la Tierra de Chittagong Hill Tracts con objeto de resolver rápidamente los conflictos relacionadas con las tierras en la región de Chittagong Hill Tracts y de elaborar normas a tal efecto, la Comisión pide al Gobierno que garantice que dicha entidad cuente con las capacidades y los recursos necesarios para cumplir su mandato. La Comisión espera que las enmiendas a la Ley sobre la Comisión de Resolución de Conflictos de la Tierra en Chittagong Hill Tracts contribuyan a la resolución de los conflictos existentes relacionados con las tierras en esa región y pide al Gobierno que proporcione información concreta al respecto. Por último, la Comisión solicita al Gobierno que aporte información sobre los progresos realizados con vistas a la adopción de una política territorial y la creación de una comisión de tierras para las comunidades indígenas de las llanuras, tal como prevé el Octavo Plan Quinquenal.

Perspectivas de ratificación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). La Comisión toma nota de que en el Octavo Plan Quinquenal (julio de 2020 - junio de 2025) se contempla como futuro ámbito de actuación la ratificación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). A este propósito, la Comisión recuerda que el Consejo de Administración, en su 328.^a reunión, celebrada en noviembre de 2016, pidió a la Oficina que iniciara el proceso de seguimiento con los Estados Miembros vinculados por el Convenio núm. 107, alentándolos a ratificar el Convenio núm. 169, en su calidad de instrumento más actualizado en este ámbito. En este sentido, la Comisión observa que, en el contexto de la aplicación de la estrategia de la OIT sobre el derecho de los pueblos indígenas y tribales a un desarrollo incluyente y sostenible, la Oficina puede proporcionar el apoyo necesario a los países que lo deseen, incluso realizando evaluaciones preliminares y desarrollando capacidades para establecer un marco jurídico, estratégico e institucional que facilite la aplicación del Convenio núm. 169. **Por lo tanto, la Comisión alienta al Gobierno a seguir considerando la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 169, que es el instrumento más actualizado en este ámbito. A este respecto, 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.

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2024].

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 2 de septiembre de 2022, que contienen nuevas informaciones en relación con cuestiones planteadas por la Comisión en sus comentarios anteriores. **La Comisión pide al Gobierno que envíe su respuesta a las observaciones de la CUT.** Asimismo, 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 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 al Brasil, la CIDH subrayó que, una de las principales problemáticas asociadas a los conflictos de tierras y a los desplazamientos forzosos 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-Amambaieguá 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 al 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. Sírvase 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.

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

Paraguay

Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) (ratificación: 1993)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones enviadas por la Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A) recibidas el 30 de agosto de 2021.

Artículo 2 y 33 del Convenio. Acción coordinada y sistemática. En referencia a sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno informa en su memoria sobre la adopción del Plan Nacional de Pueblos Indígenas 2020-2030 (PNPI) mediante el Decreto N° 5897 del 25 de agosto de 2021. La Comisión saluda el hecho de que la construcción del Plan fue producto de un proceso participativo en el cual contribuyeron más de mil líderes, lideresas y referentes de organizaciones indígenas a través de 18 jornadas regionales en todos los departamentos del país. El PNPI se compone de cuatro áreas estratégicas: i) fortalecimiento de las formas de ser indígena y de sus cosmovisiones; ii) garantía de

derechos; iii) acceso a derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, y iv) grupos de especial atención. La Comisión toma debida nota de que, en cuanto a la participación de pueblos indígenas, el PNPI contempla el fortalecimiento del Instituto Paraguayo del Indígena (INDI); la institucionalización y coordinación de mecanismos de participación efectiva de los pueblos indígenas, acordados con los mismos, en los niveles de gobierno nacional y local; y la creación de una instancia de participación de pueblos indígenas en el nivel político de toma de decisiones respecto a la implementación del Plan. Además, se creará una instancia de articulación interinstitucional del más alto nivel político, liderada por el INDI, en la que se acordarán presupuestos y prioridades para la progresiva implementación del Plan. El PNPI también prevé la construcción de un sistema de monitoreo y evaluación de su implementación con una matriz de indicadores e instituciones responsables, que incluirá también una instancia de monitoreo comunitaria. **La Comisión confía en que la adopción del Plan Nacional de Pueblos Indígenas permitirá fortalecer la acción coordinada y sistemática para realizar plenamente los derechos consagrados en el Convenio, y pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para la implementación efectiva del Plan en todas sus áreas estratégicas, asegurando la debida asignación presupuestaria para el efecto. Pide al Gobierno también que proporcione informaciones sobre la creación y funcionamiento de las instancias de participación de pueblos indígenas contempladas por el Plan y sobre los resultados de la evaluación de la implementación del Plan.**

Artículos 6 y 15 del Convenio. Consulta. La Comisión toma nota con **interés** de la adopción del Protocolo para el proceso de consulta y consentimiento libre previo e informado con los pueblos indígenas que habitan en Paraguay (Decreto N° 1039 del 28 de diciembre de 2018). El Protocolo establece que la coordinación de procesos de consulta estará bajo la responsabilidad del INDI. Dispone que los pueblos indígenas y los proponentes del proyecto a ser consultado deberán llegar a un acuerdo respecto a los tiempos y plazos razonables para las diferentes etapas del proceso de consulta, asegurando que exista suficiente tiempo para que los pueblos indígenas puedan comprender la información recibida y adquirir información o aclaración adicional. La información proporcionada a la comunidad deberá incluir: la naturaleza, el tamaño y el ámbito del proyecto; la duración del proyecto; localidad de las áreas y recursos que serán afectados; un estudio preliminar de los posibles impactos positivos y negativos del proyecto en cuestión; procedimientos para mitigar posibles daños; y todas las implicaciones que puedan ser previstas, incluyendo los beneficios a la comunidad. La adopción de un reglamento para la implementación del Protocolo está a cargo del INDI. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se han realizado aproximadamente 120 consultas en distintas comunidades indígenas relacionadas en su mayoría a proyectos de construcción de vivienda. **La Comisión pide al Gobierno que persista en sus esfuerzos para asegurar la implementación de procesos de consulta con los pueblos indígenas en relación con todas las medidas legislativas y administrativas susceptibles de afectarles directamente. Al respecto, pide al Gobierno que informe sobre las medidas adoptadas para dotar al INDI de los recursos necesarios para coordinar la implementación del Protocolo de consulta, así como para capacitar a los pueblos indígenas sobre el contenido del Protocolo y su reglamento a fin de lograr su participación efectiva en los procesos de consulta. Finalmente, pide al Gobierno que continúe informando sobre las consultas llevadas a cabo bajo el Protocolo de consulta, indicando en cuántos casos se ha llegado a acuerdos.**

Artículo 7, 2). Mejoramiento de condiciones de vida. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones la CUT-A indica que existe una profunda brecha de desigualdad entre la población indígena y el resto de la población, dado que el 75 por ciento de la población indígena está en situación de pobreza y un 60 por ciento en pobreza extrema, superando el promedio nacional. Al respecto, el Gobierno indica que a través del programa Tekopora del Ministerio de Desarrollo Social, orientado a la protección y promoción de las familias en situación de pobreza y vulnerabilidad, se ha beneficiado a 29 517 familias indígenas que comprenden 91 007 personas. Los recursos entregados no solo permiten cubrir necesidades básicas sino también invertir mediante la modalidad cooperativa en almacenes de consumo que benefician a toda la comunidad. También se han ejecutado programas para la provisión de servicios de saneamiento y agua potable para el Chaco, teniendo como meta abastecer a 87 comunidades

indígenas de la zona. **La Comisión pide al Gobierno que continúe tomando medidas, en colaboración con los pueblos indígenas, para reducir la brecha de desigualdad y los índices de pobreza y pobreza extrema entre las comunidades indígenas, incluyendo en el marco de planes de desarrollo a nivel nacional y departamental, y que informe sobre los resultados de dichas medidas.**

Artículo 14. Tierras. La Comisión ha subrayado en sus comentarios anteriores la necesidad de continuar realizando progresos en la regularización de las tierras que los pueblos indígenas han tradicionalmente ocupado y en su titulación. La Comisión toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno sobre los avances en los procesos de expropiación y transferencia de tierras a favor de las comunidades indígenas Sawhoyamaya (14 404 hectáreas), Xákmok Kásek (7 701 hectáreas), y Yakye Axa (11 312 hectáreas), en cumplimiento de las sentencias dictadas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. También toma nota de la declaratoria de expropiación de 219 hectáreas en el distrito de Carlos Antonio López, Departamento Itapúa a favor del INDI para posterior adjudicación a la comunidad indígena Y'aká Marangatu.

La Comisión toma nota también de que el Gobierno afirma que existen muchos conflictos sobre tierras debido a un choque entre la propiedad privada de terceros y la propiedad colectiva indígena. Al respecto, toma nota de que el INDI subraya que la afectación a derechos de terceros no es un motivo suficiente para denegar los derechos de los pueblos indígenas sobre sus tierras ancestrales dado que dichos derechos abarcan un concepto más amplio relacionado con el derecho colectivo a la supervivencia. Agrega que mirar los derechos sobre la tierra desde la perspectiva de la productividad y del régimen agrario resulta insuficiente a las peculiaridades de las comunidades indígenas. Por su parte, la CUT-A se refiere en sus observaciones a conflictos de tierra originados por ocupaciones de tierras indígenas por parte de campesinos sin tierra, y a intentos de desalojos forzosos y hostigamiento a comunidades indígenas, incluso con la intervención de agentes armados no estatales, como fue el caso de la comunidad Veraró del departamento Canindeyú, las comunidades Guyra Payu y Huguá Po'i del departamento de Caaguazú, y la comunidad Jacuí Guasú del departamento de Itapúa. La CUT-A subraya la falta de una política pública para afrontar dicha problemática. La Comisión observa al respecto que, en sus observaciones finales de 2019, el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas manifestó su preocupación por el lento proceso de registro y devolución de tierras y la consecuente falta de acceso integral de los pueblos indígenas a sus territorios y recursos naturales (CCPR/C/PRY/CO/4 párrafo 44).

En tanto que la Comisión comprende las complejidades que se presentan en relación con el reconocimiento y la titulación a favor de los pueblos indígenas respecto a las tierras que tradicionalmente han ocupado, pide al Gobierno que incremente sus esfuerzos para avanzar en los procesos apropiados a este respecto y que informe sobre los avances realizados. Ante la existencia de conflictos jurídicos sobre la propiedad de las tierras entre pueblos indígenas y terceros, la Comisión insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para solucionarlos y para llegar a acuerdos con las partes involucradas. En este sentido, pide al Gobierno que tome las medidas necesarias sin demora para investigar los hechos relacionados con la ocupación de tierras por parte de campesinos sin tierras, así como respecto a los desalojos forzosos y hostigamiento a comunidades indígenas y que informe al respecto.

Artículo 20. Contratación y condiciones de empleo. Desde hace varios años, la Comisión insta al Gobierno a reforzar la presencia del Estado en la región del Chaco para poner fin a la explotación económica, y en particular a la servidumbre por deudas de trabajadores indígenas. La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere al proyecto Paraguay Okakuaa destinado a mejorar el cumplimiento de la legislación laboral y las condiciones de trabajo decente con un enfoque en la prevención y la lucha contra el trabajo forzoso. En este marco se han desarrollado actividades de sensibilización sobre derechos laborales, con un enfoque particular en poblaciones indígenas en el departamento de Boquerón. También se realizaron conversatorios con actores locales y líderes indígenas para abordar los conceptos, regulaciones, indicadores y vulnerabilidades frente al trabajo forzoso.

La Comisión toma nota de que la CUT-A se refiere a la situación laboral de los trabajadores indígenas en la zona del Chaco subrayando que las negociaciones por salario se realizan de manera verbal y por ello los trabajadores no tienen forma de reclamar el cumplimiento de las condiciones acordadas. En las estancias ganaderas, los trabajadores indígenas no reciben remuneración sino solamente alimentos y permiso de vivir en la estancia en precarias condiciones y sin protección social. La CUT-A además señala que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no tiene los medios necesarios para controlar periódicamente la situación de dichos trabajadores con la intervención de inspectores de trabajo.

Al tiempo que reconoce la acción desplegada por del Gobierno para luchar contra la explotación y el trabajo forzoso de trabajadores indígenas en la región del Chaco, la Comisión pide al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para asegurar que las oficinas del Ministerio de Trabajo de la región del Chaco, incluida la inspección del trabajo, cuenten con los medios necesarios para vigilar el respeto de los derechos laborales de dichos trabajadores, en particular los que están ubicados en estancias aisladas, atender las quejas y sancionar las violaciones. Pide al Gobierno que transmita informaciones sobre los progresos realizados a este respecto. La Comisión también se remite a sus [comentarios](#) sobre la aplicación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).

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** (Angola, Bangladesh, Bélgica, Pakistán, República Árabe Siria); el **Convenio núm. 169** (Argentina, Brasil, Luxemburgo, Paraguay).

Categorías específicas de trabajadores

Cuba

Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110) (ratificación: 1958)

Comentario anterior

Parte IV del Convenio. Salarios. Artículos 24 a 35. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa de la adopción de la Resolución 29, del 25 de noviembre de 2020, que establece el salario mínimo nacional en 2 100 pesos mensuales (aproximadamente 87,55 dólares de los Estados Unidos) y aprueba las escalas y tarifas salariales aplicables a todos los trabajadores. El Gobierno indica que los representantes de los trabajadores y empleadores participaron en todos los procesos de adopción de medidas. La Comisión toma nota, no obstante, de que el Gobierno no proporciona ejemplos concretos de la manera en la que los representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores fueron consultados en el contexto de la determinación del salario mínimo de los trabajadores de las plantaciones, como lo exige el *artículo 24* del Convenio. El Gobierno añade que, según la Oficina Nacional de Estadísticas e Información, en 2020, el salario medio mensual en la actividad de la agricultura, ganadería y silvicultura fue de 1 043 pesos (aproximadamente 43,49 dólares de los Estados Unidos). La Comisión toma nota, no obstante, que el Gobierno no comunica información concreta sobre el salario que reciben los trabajadores en las plantaciones, ni sobre la manera en que se asegura que reciben al menos el salario mínimo nacional establecido. El Gobierno tampoco proporciona información sobre el número y los resultados de las inspecciones realizadas en materia de pago de salarios en las plantaciones. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione ejemplos concretos sobre la manera en la que los representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores del sector de las plantaciones fueron consultados durante el proceso de la determinación del salario mínimo, de acuerdo con el artículo 24 del Convenio. La Comisión pide una vez más al Gobierno que comunique información detallada y actualizada sobre la manera en que se asegura que los trabajadores en el sector de las plantaciones reciben al menos el salario mínimo nacional establecido, así como información estadística sobre el número y resultados de las inspecciones realizadas en las plantaciones al respecto.**

Parte V. Vacaciones anuales pagadas. Artículos 36 a 42. Durante casi veinte años la Comisión ha venido pidiendo al Gobierno que de efecto al *artículo 41* del Convenio. La Comisión recuerda que, en su comentario de 2018, expresó la esperanza de que el nuevo Código de Trabajo tuviera debidamente en cuenta sus comentarios precedentes en relación con la necesidad de enmendar el artículo 98 del Código del trabajo, que preveía bajo ciertas condiciones la liquidación en efectivo de las vacaciones sin disfrutar del descanso. La Comisión tomó nota de que el artículo 98 del Código de Trabajo había sido derogado en virtud de la ley núm. 116 de 20 de diciembre de 2013 por la que se adoptó el nuevo Código del Trabajo. No obstante, la Comisión observó que el artículo 107 del Código de Trabajo de 2013 autoriza al empleador a requerir la presencia del trabajador bajo circunstancias excepcionales, y 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 ha venido pidiendo al Gobierno desde 2018 que indique la manera en que se asegura que el artículo 107 del Código de Trabajo da pleno efecto al *artículo 41* del Convenio. No obstante, la Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no proporciona ninguna información nueva sobre este punto y que solo reitera que las vacaciones pueden posponerse en circunstancias excepcionales y que se adoptan medidas para proteger este derecho. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para dar 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. En este contexto, al tiempo que toma nota de que el artículo 107 del Código del trabajo de 2013 contiene la misma formulación sobre las vacaciones pagadas que la establecida en el artículo 98 del antiguo Código del Trabajo, artículo que la Comisión**

había ya señalado como no compatible con el artículo 41 del Convenio, la Comisión se remita a sus comentarios de 2013 relativos al Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52), en los que pidió al Gobierno que enmendara el artículo 98 del Código de Trabajo o que especificara que dicho artículo no puede aplicarse a las vacaciones mínimas previstas en el artículo 95 del Código de Trabajo.

Partes IX y X. Derecho de sindicación y de negociación colectiva. Libertad sindical. Artículos 54 a 70. La Comisión toma nota de la información estadística proporcionada por el Gobierno, en la cual indica que en el sistema de la agricultura existen 350 760 trabajadores, de los cuales 229 000 son estatales, 15 107 son no estatales y 36 000 son jubilados, y que el 99,4 por ciento de estos trabajadores están sindicalizados. El Gobierno también informa que existen 8 020 organizaciones de base y 43 buros sindicales y que un total de 1 223 convenios colectivos fueron firmados. No obstante, la Comisión toma nota de que la información estadística comunicada por el Gobierno hace referencia al sector de la agricultura y no se refiere específicamente a los trabajadores de las plantaciones. Por otra parte, el Gobierno no proporciona información concreta 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. **Por consiguiente, la Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione información estadística sobre el número de convenios colectivos firmados, específicamente en el ámbito de las plantaciones, y que indique el número de trabajadores cubiertos. Asimismo, la Comisión pide nuevamente 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.**

Parte XI. Inspección del trabajo. Artículos 71 a 84. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que indicara 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). No obstante, la Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona informaciones a este respecto. La Comisión también pidió al Gobierno que enviara informaciones detalladas sobre el número, la edad, el tipo y condiciones de trabajo y la compensación de los estudiantes de secundaria que trabajan en las plantaciones, así como la forma en que se aseguraba que estos estudiantes y las personas privadas de libertad, que trabajan en las plantaciones, tuvieran la libertad de trabajar o no. La Comisión toma nota de que el Gobierno da una respuesta parcial a este respecto, indicando que el Ministerio de Educación establece las modalidades de trabajo para cada curso escolar, regula la formación profesional y laboral de los alumnos, basándose en el principio de combinar la teoría con la práctica, a través de la vinculación estudio-trabajo, de carácter voluntario y sin compensación alguna, respetando las garantías y protección especiales previstas en la legislación. En lo que concierne al trabajo de personas privadas de libertad, el Gobierno indica que dicho trabajo es voluntario. En respuesta al comentario anterior de la Comisión, el Gobierno informa de que, en 2020, la Oficina Nacional de Inspección llevó a cabo inspecciones en 4 246 entidades, que abarcaron 927 921 trabajadores del sector estatal, incluyendo al sector de la agricultura. El Gobierno añade que estas inspecciones verificaron principalmente el cumplimiento de las medidas para la prevención y control de la COVID-19. El Gobierno también informa que la Oficina Nacional de Inspección no ha detectado ningún caso de trabajo forzoso ni de trabajo infantil 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. No obstante, la Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona información concreta en lo que concierne a los trabajadores de las plantaciones. **Por consiguiente, la Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione 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. Además, la Comisión pide una vez más al Gobierno que indique la manera en que la inspección del trabajo lleva a cabo inspecciones y asegura que las actividades del proceso de formación vocacional y orientación profesional de los estudiantes en las plantaciones**

cumplen con el artículo 6 del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que indique qué criterios, incluidos edad y sexo, se utilizan para seleccionar a los estudiantes que trabajan en las plantaciones, y cómo se asegura que el trabajo en las plantaciones sea relevante para los mismos en el contexto del vínculo estudio-trabajo mencionado. Por último, la Comisión pide al Gobierno que indique 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.

Parte IV del formulario de memoria. Aplicación en la práctica. La Comisión toma nota de la ausencia de informaciones proporcionadas por el Gobierno sobre la aplicación en la práctica del Convenio. **Por consiguiente, pide una vez más al Gobierno 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 plantaciones 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.**

Panamá

Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) (ratificación: 2015)

[Comentario anterior](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI), recibidas el 30 de agosto de 2021. **La Comisión pide al Gobierno que envíe sus comentarios al respecto.**

Artículo 18. Aplicación del Convenio. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la elaboración del anteproyecto de Ley núm. 012 (proyecto de ley núm. 438), de 19 de julio de 2016, que reforma los artículos del Código del Trabajo y Código de la Familia sobre las condiciones laborales para las personas que realizan trabajo doméstico, y pidió al Gobierno que enviase información sobre la situación en la que se encontraba la tramitación del mismo. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el proyecto de ley fue devuelto del segundo debate ante la Asamblea Nacional a un primer debate. La CONUSI señala en sus observaciones que no se han producido avances en la tramitación del proyecto de ley desde 2017. En este contexto, la CONUSI mantiene que el proyecto de ley incluye disposiciones que establecen condiciones de trabajo para los trabajadores domésticos menos favorables que las previstas en el ordenamiento jurídico para el resto de las categorías de trabajadores en relación con aspectos tales como: el salario; la jornada de trabajo (más de ocho horas diarias); el derecho a la educación; y las indemnizaciones por terminación de contrato sin causa justificada. **En un contexto en el que es probable que se apruebe próximamente el anteproyecto de ley núm. 012 (proyecto de ley núm. 438) de 19 de julio de 2016, la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, incluidas las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores de trabajadores domésticos, para asegurar la plena conformidad de su legislación laboral con los requerimientos del Convenio (artículo 18), y que mantenga a la Oficina informada de todo avance al respecto.**

Artículos 6 y 9. Condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo y de vida decentes. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, en la mayoría de los casos, el empleador llega a un acuerdo con el trabajador doméstico acerca del requerimiento de permanecer o no en el hogar. Añade que también se respetan los tiempos de descanso y los periodos de vacaciones del trabajador doméstico. Asimismo, el Gobierno indica que todo trabajador tiene derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad. No obstante, la CONUSI indica que hay una falta de información sobre la situación en la práctica de los trabajadores domésticos que permita verificar en qué casos los trabajadores

domésticos gozan en la práctica de tales derechos. En relación con las medidas adoptadas para asegurar que los trabajadores domésticos que residen en el hogar para el que trabajan disfruten de condiciones de vida decente, el Gobierno se refiere una vez más al artículo 231, 9), del Código del Trabajo, que dispone que la alimentación que se proporcione a los trabajadores domésticos deberá de ser sana, abundante y nutritiva, y la habitación cómoda e higiénica. **La Comisión pide al Gobierno que envíe información actualizada y detallada acerca de qué manera se garantiza en la práctica que todos los trabajadores domésticos: a) pueden alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan; b) no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los periodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales, y c) tienen derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad. Además, pide una vez más al Gobierno que envíe información sobre las medidas previstas o adoptadas para garantizar en la práctica que los trabajadores domésticos que residen en el hogar para el que trabajan, disfruten de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.**

Artículo 10, párrafo 1. Igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en cuanto al tiempo de trabajo. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el artículo 231, 2), del Código del Trabajo prevé que «el trabajador doméstico no estará sujeto a horario, pero gozarán ellos por lo menos de un descanso absoluto desde las 9 p.m. a 6 a.m. [...]». Asimismo, tomó nota de que, en su sentencia de 10 de agosto de 1994, la Corte Suprema afirmó que el artículo 231, 2), del Código del Trabajo no establece una jornada de 15 horas para los trabajadores domésticos, sino que busca asegurar que el trabajador doméstico goce de «un lapso continuo e ininterrumpido de descanso en el cual no estuviese obligado a realizar tarea alguna». La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que en la práctica se permite a la mayoría de los trabajadores domésticos mantener un horario fijo, incluyendo tiempos de descanso. La Comisión toma nota, no obstante, de que tanto el Gobierno como la CONUSI en sus observaciones, reconocen que es necesaria la modificación de esta norma para asegurar la igualdad de condiciones de trabajo entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general. **Por consiguiente, la Comisión urge al Gobierno que tome las medidas necesarias sin demora para modificar el artículo 231, 2), del Código del Trabajo con miras a asegurar la igualdad de trato entre las trabajadoras y los trabajadores domésticos en general en relación con las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias y los periodos de descanso diario. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 10, párrafo 3. Periodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo. La Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona información sobre la implementación en la práctica de este artículo del Convenio. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los periodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios son considerados y remunerados como horas de trabajo ante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo.**

Artículo 11. Salario mínimo. No discriminación por motivo de sexo. En sus comentarios anteriores, tomando en consideración que los trabajadores domésticos reciben el salario mínimo más bajo debido a que se fija una remuneración mensual, la Comisión pidió al Gobierno que adoptase las medidas necesarias con el objetivo de establecer un salario mínimo por horas para los trabajadores domésticos, al igual que el resto de los trabajadores. El Gobierno reitera que, conforme a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, todos los trabajadores tienen derecho a un salario mínimo. El Gobierno indica que la Comisión Nacional de Salario Mínimo, de composición tripartita, formula recomendaciones al Gobierno en relación con las tasas de salarios mínimos con base en estudios e investigaciones. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno acerca de la evolución de las tasas de salario mínimo de los trabajadores domésticos entre 2000 y 2021. La Comisión observa que, en 21 años, en la región 1, las tasas de salario mínimo para los trabajadores domésticos han aumentado de 105 a 300 balboas mensuales, mientras que en la región 2 han aumentado de 95 a 275 balboas

mensuales. La CONUSI denuncia que el salario mínimo establecido para los trabajadores domésticos es el más bajo de todos los salarios mínimos establecidos legalmente y que es inferior al costo mensual de la canasta básica familiar de alimentos. Por otro lado, la Comisión observa que el Gobierno no proporciona información acerca de la adopción de medidas para establecer un salario mínimo por horas para los trabajadores domésticos, al igual que el resto de los trabajadores. La Comisión recuerda que esta situación puede dar lugar a instancias de discriminación salarial ya que, de conformidad con el artículo 231, 2), del Código del Trabajo, los trabajadores domésticos pueden llegar a trabajar hasta 15 horas por día, dado que el ordenamiento jurídico no establece un máximo de ocho horas de trabajo diarias como para el resto de los trabajadores. Por consiguiente, el establecer un salario mínimo mensual para el trabajo doméstico resulta en detrimento de este grupo de trabajadores en estas circunstancias, que suelen trabajar muchas más horas al mes que el resto de los trabajadores. En lo que respecta a la igualdad de remuneración, la Comisión se refiere a su [observación de 2019 relativa a la aplicación del Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 \(núm. 100\)](#), en la que tomó nota de la solicitud de asistencia de la OIT por parte del Gobierno en agosto de 2017 para avanzar en la adecuación de la legislación al principio del Convenio núm. 100 y expresó su confianza en que dicha asistencia sería suministrada sin demora. La Comisión toma nota además de que la CONUSI destaca que es necesaria la compilación de información sobre el salario que reciben las trabajadoras y trabajadores domésticos para poder identificar posibles niveles de discriminación en relación con la remuneración por motivos de sexo en el sector del trabajo doméstico. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias con el objetivo de establecer un salario mínimo por horas para los trabajadores domésticos al igual que para el resto de los trabajadores. Asimismo, pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, para garantizar que las tasas de salario mínimo establecidos para los trabajadores domésticos sean justos y les permitan disfrutar de un nivel de vida decente.**

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 110** (Panamá, Sri Lanka); el **Convenio núm. 149** (Congo, Eslovenia, Ghana, Guyana, Seychelles, Tayikistán); el **Convenio núm. 172** (Guyana, Iraq, Líbano, México); el **Convenio núm. 177** (Albania, Tayikistán); el **Convenio núm. 189** (Guinea, Guyana, Irlanda, Italia, Jamaica, Panamá, Portugal).

► 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 de sumisión. La Comisión toma nota con **interés** de que el 6 de mayo de 2022 el Gobierno ratificó el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). No obstante, la Comisión toma nota de nuevo de que el Gobierno no ha respondido a sus observaciones anteriores. Recuerda una vez más que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **En relación con sus observaciones anteriores, la Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno comunique información sobre la sumisión al Parlamento de Albania de 25 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, 95.ª (Recomendación núm. 198), 96.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª, 106.ª y 108.ª reuniones (Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)).**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Angola

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **preocupación** de que el Gobierno no ha comunicado la información solicitada en sus observaciones 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 reitera una vez más su solicitud de que el Gobierno comunique la información requerida en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT sobre los 19 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, 106.ª y 108.ª reuniones de la Conferencia (2003-2019).**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Antigua y Barbuda

Falta de sumisión. La Comisión observa una vez más que el Gobierno no ha respondido a su solicitud directa de 2018. Por lo tanto, recuerda la información comunicada por el Gobierno en abril de 2014 según la cual 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. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **La Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno especifique las fechas en las que se presentaron al Parlamento de Antigua y Barbuda los 14 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 de la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203), adoptada 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, 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, y del Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la eliminación de la violencia y el acoso, 2019, adoptados por la Conferencia en su 108.ª reunión.**

Bahamas

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **preocupación** una vez más de que el Gobierno no ha facilitado información en respuesta a su anterior observación. Recuerda una vez más 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, como lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2019, junio de 2021 y junio de 2022, de que el Gobierno cumpla 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 firmemente al Gobierno una vez más a que facilite información sobre la sumisión al Parlamento de los 26 instrumentos adoptados por la Conferencia en 15 reuniones celebradas entre 1997 y 2019 (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, 106.ª y 108.ª reuniones).**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Bahrein

Falta de sumisión. La Comisión recuerda que, durante varios años, ha solicitado al Gobierno que someta los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo a la Asamblea Nacional en cumplimiento de su obligación de sumisión en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT. A este respecto, toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su comunicación del 30 de agosto de 2022, en la que el Gobierno: 1) reitera que ha cumplido sus obligaciones constitucionales sometiendo los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo a su Consejo de Ministros, en tanto que autoridad competente, y ii) indica que un nuevo mecanismo de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia haría necesaria la revisión de la Constitución de Bahrein y de una serie de leyes que regulan este aspecto y en las que se especifican el mandato y las competencias del Consejo de Ministros y la Asamblea Nacional.

Dadas las circunstancias, la Comisión recuerda que, cuando un Estado decide convertirse en Miembro de la Organización, este acepta cumplir las obligaciones establecidas en la Constitución, como

la obligación de someter los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes. Sin embargo, insiste en que la obligación de los Estados Miembros de la OIT de someter los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes no entraña obligación alguna de proponer la ratificación o aplicación de los instrumentos en cuestión, o de tomar alguna otra medida concreta. Con arreglo al artículo 19 de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros tienen plena libertad en lo que respecta al alcance de las propuestas que formulan, si es el caso, al someter los instrumentos. La sumisión no implica obligación alguna de proponer la ratificación de un convenio o un protocolo, como tampoco conlleva la aplicación de uno o más principios consagrados en un convenio o una recomendación que no se haya ratificado. En este sentido, la Comisión señala una vez más a la atención del Gobierno el Memorándum sobre la obligación de someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades competentes, adoptado por el Consejo de Administración en 2005, y en particular la parte I, sobre los fines y objetivos de la sumisión.

La Comisión entiende que, en Bahrein, el Consejo de Ministros es la autoridad competente para ratificar un convenio o un protocolo, así como para decidir el curso que considere que ha de darse a los instrumentos adoptados por la Conferencia (Memorándum de 2005, parte I, b)). Sin embargo, la Comisión recuerda que, a los efectos del artículo 19 de la Constitución de la OIT, la discusión celebrada en el seno de una asamblea deliberante —o, al menos, la transmisión de información a dicha asamblea— acerca de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo es un componente esencial de la obligación constitucional de sumisión, como se indica en el Memorándum de 2005 (Memorándum de 2005, parte I, c), y parte II, c)). Esta obligación se aplica aun en los casos en que, en virtud de la Constitución de un Estado Miembro, las atribuciones legislativas se han conferido al ejecutivo. El objetivo de la obligación de sumisión es doble; se trata de: 1) alentar la ratificación o aplicación de instrumentos adoptados por la Conferencia sometiéndolos a las autoridades competentes facultadas para considerar la posibilidad de ratificarlos, y 2) llevar a la atención de la opinión pública los instrumentos adoptados por la Conferencia mediante su sumisión a un órgano de carácter parlamentario o deliberante. Dada la importancia de este último objetivo, la Comisión ha observado que, incluso en ausencia de un órgano parlamentario, la información a un órgano consultivo puede permitir un examen completo de los instrumentos, lo cual garantiza una amplia difusión pública, que es también una finalidad de la obligación de sumisión (Memorándum de 2005, parte II, d)).

Por consiguiente, la Comisión confía en que el Gobierno tomará medidas urgentes para seguir examinando esta cuestión con el fin de garantizar el pleno cumplimiento de la obligación de sumisión, y su doble objetivo, como se establece en el artículo 19 de la Constitución de la OIT, y que pronto podrá informar no solo sobre la sumisión de los 25 instrumentos adoptados por la Conferencia en 14 reuniones celebradas entre 2000 y 2019 (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 108.ª reuniones) al Consejo de Ministros, sino también acerca de la sumisión de estos instrumentos al Consejo Consultivo.

Belice

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con ***profunda preocupación*** una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus observaciones anteriores. Recuerda de nuevo 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, como lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2017, 2018, 2019, 2021 y 2022, de que el Gobierno cumpla con su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la autoridad competente (la Asamblea Nacional). ***La Comisión insta nuevamente al Gobierno a que facilite información sobre la sumisión a la Asamblea Nacional de los 43 instrumentos pendientes adoptados por la Conferencia en 22 reuniones celebradas entre 1990 y 2019. Recuerda al Gobierno una vez más la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la OIT con miras a cumplir con sus obligaciones en materia de sumisión.***

Estado Plurinacional de Bolivia

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **preocupación** una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus observaciones anteriores. Recuerda de nuevo 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 31 instrumentos adoptados por la Conferencia en 20 reuniones celebradas entre 1993 y 2019. **La Comisión insta firmemente al Gobierno a que proporcione información sobre la sumisión a la Asamblea Legislativa Plurinacional de los 31 instrumentos adoptados por la Conferencia desde 1993, que aún no han sido sometidos. Recuerda una vez más al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT si así lo desea.**

Brunei Darussalam

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus observaciones anteriores. Recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por consiguiente, la Comisión insta firmemente al Gobierno una vez más 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 12 instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 96.^a, 99.^a, 100.^a, 101.^a, 103.^a, 104.^a, 106.^a y 108.^a reuniones (2007-2019). La Comisión recuerda nuevamente al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.**

Chad

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 de nuevo 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, como lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2022, de que el Gobierno cumpla con su obligación constitucional de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la autoridad competente (el Parlamento).**

Por consiguiente, la Comisión solicita nuevamente al Gobierno que comunique información sobre la sumisión al Parlamento de los diez instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 99.^a, 100.^a, 101.^a, 103.^a, 104.^a, 106.^a y 108.^a reuniones (2010-2019).

Chile

Sumisión. La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. **Por consiguiente, la Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno transmita información sobre la sumisión al Congreso Nacional, indicando la fecha, de los 25 instrumentos pendientes adoptados en 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 (Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)), 96.^a, 99.^a, 101.^a, 103.^a, 104.^a y 106.^a reuniones).**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Comoras

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** una vez más de que el Gobierno no ha proporcionado la información solicitada en su observación anterior. La Comisión 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 de nuevo la firme esperanza, como lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2016, 2017, 2018, 2019, 2021 y 2022, 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 firmemente una vez más al Gobierno a que proporcione información sobre la sumisión a la Asamblea de la Unión de Comoras de los 46 instrumentos adoptados por la Conferencia en 23 reuniones celebradas entre 1992 y 2019.**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Congo

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** una vez más de que el Gobierno no ha respondido a su observación anterior. La Comisión recuerda de nuevo 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 nuevamente la firme esperanza, como lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2019, 2021 y 2022, de que el Gobierno del Congo cumpla en el futuro con su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a las autoridades competentes. La Comisión reitera una vez más su solicitud de que el Gobierno concluya el procedimiento de sumisión en relación con 67 convenios, recomendaciones y protocolos, adoptados por la Conferencia en 32 reuniones celebradas entre 1970 y 2019, que todavía no se han sometido a la Asamblea Nacional. Recuerda al Gobierno la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la OIT con miras a cumplir con sus obligaciones constitucionales en materia de sumisión.**

Croacia

Sumisión. La Comisión saluda la información proporcionada por el Gobierno en lo relativo a la sumisión al Parlamento croata, el 17 de marzo de 2022, 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. **La Comisión insta firmemente al Gobierno a que proporcione información sobre la sumisión al Parlamento croata de los 21 instrumentos pendientes adoptados por la Conferencia en 12 reuniones celebradas entre 1998 y 2016 (86.ª, 88.ª, 89.ª, 90.ª, 92.ª, 95.ª, 96.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª y 104.ª reuniones).**

Dominica

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** una vez más de que el Gobierno no ha proporcionado una respuesta a sus comentarios anteriores. Recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Al igual que lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2016, 2017, 2018, 2019, 2021 y 2022, la Comisión expresa de nuevo 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 firmemente una vez más al Gobierno a que transmita información sobre la sumisión a la Cámara de la Asamblea de los 43 instrumentos adoptados por la Conferencia en 22 reuniones celebradas entre 1993 y 2019 (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, 106.ª y 108.ª reuniones). Recuerda nuevamente al Gobierno**

que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

El Salvador

Sumisión. La Comisión saluda la comunicación del Gobierno de 25 de mayo de 2022. Toma nota con **interés** de la ratificación, el 7 de junio de 2022, del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), del Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación atmosférica, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148), del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). No obstante, la Comisión toma nota de que 57 instrumentos siguen pendientes de ser presentados a la Asamblea Legislativa. **Por consiguiente, insta firmemente al Gobierno a que presente a la Asamblea Legislativa los 57 instrumentos adoptados en las 25 reuniones de la Conferencia celebradas entre octubre de 1976 y junio de 2019. Además, reitera una vez más su solicitud de que el Gobierno proporcione información sobre la presentación de los restantes instrumentos pendientes adoptados por la Conferencia en sus 63.^a (Convenio núm. 148 y Recomendaciones núm. 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 recuerda que el Gobierno puede solicitar la asistencia técnica de la Oficina, si así lo desea, para que le ayude a cumplir con las obligaciones que le impone el artículo 19 de la Constitución con respecto a la presentación a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia.

Emiratos Árabes Unidos

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno, una vez más, no ha respondido a sus comentarios anteriores. Reitera que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT.

La Comisión recuerda que, cuando un Estado decide convertirse en Miembro de la Organización, este acepta cumplir las obligaciones establecidas en la Constitución, como la obligación de someter los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes. Sin embargo, insiste en que la obligación de los Estados Miembros de la OIT de someter los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes no entraña obligación alguna de proponer la ratificación o aplicación de los instrumentos en cuestión, o de tomar alguna otra medida concreta. Con arreglo al artículo 19 de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros tienen plena libertad en lo que respecta al alcance de las propuestas que formulan, si es el caso, al someter los instrumentos. La sumisión no implica obligación alguna de proponer la ratificación de un convenio o un protocolo, como tampoco conlleva la aplicación de uno o más principios consagrados en un convenio o una recomendación que no se haya ratificado. En este sentido, la Comisión señala una vez más a la atención del Gobierno el Memorándum sobre la obligación de someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades competentes, adoptado por el Consejo de Administración en 2005, y en particular la parte I, sobre los fines y objetivos de la sumisión.

La Comisión entiende que, en los Emiratos Árabes Unidos, los instrumentos adoptados por la Conferencia se someten al Consejo de Ministros, en tanto que autoridad competente para ratificar un convenio o un protocolo, así como para decidir el curso que considere que ha de darse a los instrumentos adoptados por la Conferencia (Memorándum de 2005, parte I, *b*). Sin embargo, la Comisión recuerda que, a los efectos del *artículo 19* de la Constitución de la OIT, la discusión celebrada en el seno de una asamblea deliberante —o, al menos, la transmisión de información a dicha asamblea— acerca de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo es un componente esencial de la obligación constitucional de sumisión, como se indica en el Memorándum

de 2005 (Memorándum de 2005, parte I, c), y parte II, c). Esta obligación se aplica aun en los casos en que, en virtud de la Constitución de un Estado Miembro, las atribuciones legislativas se han conferido al ejecutivo. El objetivo de la obligación de sumisión es doble; se trata de: 1) alentar la ratificación o aplicación de instrumentos adoptados por la Conferencia sometiendo a las autoridades competentes facultadas para considerar la posibilidad de ratificarlos, y 2) llevar a la atención de la opinión pública los instrumentos adoptados por la Conferencia mediante su sumisión a un órgano de carácter parlamentario o deliberante. Dada la importancia de este último objetivo, la Comisión ha observado que, incluso en ausencia de un órgano parlamentario, la información a un órgano consultivo puede permitir un examen completo de los instrumentos, lo cual garantiza una amplia difusión pública, que es también una finalidad de la obligación de sumisión (Memorándum de 2005, parte II, d)).

Por consiguiente, la Comisión confía en que el Gobierno tome medidas urgentes para seguir examinando esta cuestión con el fin de garantizar el pleno cumplimiento de la obligación de sumisión, y su doble objetivo, como se establece en el artículo 19 de la Constitución de la OIT, y que pronto pueda informar sobre la sumisión al Consejo Nacional Federal (Majlis Watani Ittihad) de los 11 instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 94.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª y 106.ª reuniones (2006, 2010-2017). Asimismo, solicita al Gobierno que aporte información sobre la sumisión a las autoridades nacionales competentes del Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019, adoptados por la Conferencia en su 108.ª reunión.

Eswatini

La Comisión toma nota con **satisfacción** de la información proporcionada por el Gobierno acerca de la sumisión a la Cámara de la Asamblea, el 25 de mayo de 2022, de los diez instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª, 106.ª y 108.ª reuniones (2010-2019). **La Comisión felicita al Gobierno por los esfuerzos que ha realizado para cumplir con su obligación constitucional de sumisión.**

Gabón

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** una vez más de que el Gobierno no ha proporcionado respuesta a sus observaciones anteriores. Recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **La Comisión tiene 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 encarecidamente al Gobierno una vez más a que facilite información sobre la sumisión al Parlamento de los 27 instrumentos adoptados 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, 106.ª y 108.ª reuniones de la Conferencia.**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Gambia

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamentablemente** toma nota una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión es de suma importancia y constituye 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 Nacional de los diez instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª, 106.ª y 108.ª reuniones (2010-2019).**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Granada

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. La Comisión recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **En relación con sus observaciones anteriores, la Comisión insta nuevamente 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 de los instrumentos sometidos. La Comisión también insta una vez más al Gobierno a que proporcione información sobre la sumisión al Parlamento de los 11 instrumentos adoptados en las 96.^a, 99.^a, 100.^a, 101.^a, 103.^a, 104.^a, 106.^a y 108.^a reuniones de la Conferencia (2007-2019). Recuerda al Gobierno la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la OIT con miras a cumplir con sus obligaciones constitucionales en materia de sumisión.**

Guinea

Falta de sumisión. La Comisión toma nota con **preocupación** una vez más 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 consecuencia, la Comisión insta firmemente al Gobierno una vez más a que comunique información sobre la sumisión a la Asamblea Nacional de los 31 instrumentos adoptados en 17 reuniones celebradas por la Conferencia entre octubre de 1996 y junio de 2019 (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, 106.^a y 108.^a reuniones).**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Guinea-Bissau

Sumisión. La Comisión toma nota con **preocupación** de que, una vez más, el Gobierno no ha respondido a sus observaciones anteriores. Recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno una vez más a que proporcione información sobre la sumisión a la Asamblea de la República de los 21 instrumentos pendientes 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, 104.^a y 108.^a reuniones (2001-2019). Recuerda al Gobierno la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la OIT con miras a cumplir con sus obligaciones constitucionales en materia de sumisión.**

Guinea Ecuatorial

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Al igual que lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2016, 2017, 2018, 2019, 2021 y 2022, 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 firmemente al Gobierno una vez más a que transmita información sobre la sumisión al Parlamento de los 37 instrumentos adoptados por la Conferencia entre 1993 y 2019. Recuerda al Gobierno la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la OIT con miras a cumplir con sus obligaciones constitucionales en materia de sumisión.

Guyana

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **preocupación** de que, una vez más, el Gobierno no ha respondido a sus observaciones anteriores. Recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por consiguiente, la Comisión reitera nuevamente su solicitud de que el Gobierno proporcione información sobre la sumisión al Parlamento de Guyana de los diez instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 96.ª, 99.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª, 106.ª y 108.ª reuniones. Recuerda al Gobierno la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la OIT con miras a cumplir con sus obligaciones constitucionales en materia de sumisión.**

Haití

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Al igual que lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2016, 2017, 2018, 2019, 2021 y 2022, la Comisión expresa nuevamente 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 Nacional). Por consiguiente, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que comunique información sobre la sumisión a la Asamblea Nacional de los 65 instrumentos siguientes:**

- los instrumentos pendientes desde 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 pendientes adoptados en la 75.ª reunión (Convenio núm. 168 y Recomendaciones núms. 175 y 176), y
- los instrumentos adoptados en 26 reuniones de la Conferencia celebradas entre 1989 y 2019.

La Comisión recuerda al Gobierno la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la OIT con miras a cumplir con sus obligaciones constitucionales en materia de sumisión.

Hungría

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamentando profundamente** tomar nota una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por consiguiente, la Comisión reitera nuevamente su solicitud de que el Gobierno proporcione información sobre la sumisión a la Asamblea Nacional de los 10 instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª, 106.ª y 108.ª reuniones (2010-2019).**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Iraq

Falta de sumisión. La Comisión toma nota con **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. La Comisión recuerda de nuevo 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 adoptados por la Conferencia en sus 88.^a, 90.^a, 92.^a, 95.^a, 96.^a, 99.^a, 100.^a y 101.^a reuniones (2000-2012). La Comisión recuerda además que el Gobierno señaló 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 dicho Ministerio es la autoridad competente en materia de recomendaciones. La Comisión recuerda asimismo la información proporcionada por el Gobierno en marzo de 2017, según la cual el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, había sido sometido a la autoridad competente. A este respecto, observó 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*).

Dadas las circunstancias, la Comisión recuerda que, cuando un Estado decide convertirse en Miembro de la Organización, este acepta cumplir las obligaciones establecidas en la Constitución, como la obligación de someter los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes. Sin embargo, insiste en que la obligación de los Estados Miembros de la OIT de someter los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes no entraña obligación alguna de proponer la ratificación o aplicación de los instrumentos en cuestión, o de tomar alguna otra medida concreta. Con arreglo al artículo 19 de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros tienen plena libertad en lo que respecta al alcance de las propuestas que formulan, si es el caso, al someter los instrumentos. La sumisión no implica obligación alguna de proponer la ratificación de un convenio o un protocolo, como tampoco conlleva la aplicación de uno o más principios consagrados en un convenio o una recomendación que no se haya ratificado. En este sentido, la Comisión señala una vez más a la atención del Gobierno el Memorándum sobre la obligación de someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades competentes, adoptado por el Consejo de Administración en 2005, y en particular la parte I, sobre los fines y objetivos de la sumisión.

La Comisión entiende que, en Iraq, se considera que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es la autoridad competente en lo que respecta a la sumisión de las recomendaciones. Sin embargo, la Comisión recuerda que, a los efectos del artículo 19 de la Constitución de la OIT, la discusión celebrada en el seno de una asamblea deliberante —o, al menos, la transmisión de información a dicha asamblea— acerca de todos los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, ya sean convenios, recomendaciones o protocolos, es un componente esencial de la obligación constitucional de sumisión, como se indica en el Memorándum de 2005 (Memorándum de 2005, parte I, c), y parte II, c)). Esta obligación se aplica aun en los casos en que, en virtud de la Constitución de un Estado Miembro, las atribuciones legislativas se han conferido al ejecutivo, como en este caso, al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El objetivo de la obligación de sumisión es doble; se trata de: 1) alentar la ratificación o aplicación de instrumentos adoptados por la Conferencia sometiéndolos a las autoridades competentes facultadas para considerar la posibilidad de ratificarlos, y 2) llevar a la atención de la opinión pública los instrumentos adoptados por la Conferencia mediante su sumisión a un órgano de carácter parlamentario o deliberante. Dada la importancia de este último objetivo, la Comisión ha observado que, incluso en ausencia de un órgano parlamentario, la información a un órgano consultivo puede permitir un examen completo de los instrumentos, lo cual garantiza una amplia difusión pública, que es también una finalidad de la obligación de sumisión (Memorándum de 2005, parte II, d)).

Por consiguiente, la Comisión confía en que el Gobierno tomará medidas urgentes para seguir examinando esta cuestión con el fin de garantizar el pleno cumplimiento de la obligación de sumisión, y su doble objetivo, como se establece en el artículo 19 de la Constitución de la OIT, y que pronto podrá proporcionar información más específica sobre la sumisión al Consejo de Representantes de los 12 instrumentos pendientes adoptados por la Conferencia entre 2000 y 2015. La Comisión pide asimismo nuevamente 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 en su 106.ª reunión, y del Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la eliminación de la violencia y el acoso, 2019, adoptados por la Conferencia en su 108.ª reunión (junio de 2019). Recuerda al Gobierno la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la OIT con miras a cumplir con sus obligaciones constitucionales en materia de sumisión.

Islas Marshall

Falta grave de sumisión. La Comisión **lament**a tomar nota una vez más 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. La Comisión recuerda de nuevo que, el 3 de julio de 2007, las Islas Marshall pasó a ser 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 96.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª, 106.ª y 108.ª reuniones (2007-2019). **La Comisión reitera de nuevo su solicitud de que el Gobierno proporcione información sobre la sumisión al Parlamento de los 12 instrumentos adoptados por la Conferencia entre 2007 y 2019.**

La Comisión recuerda una vez más al Gobierno que, si 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 de la OIT en materia de 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** una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Por consiguiente, recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **La Comisión expresa nuevamente la firme esperanza, como lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2016, junio de 2017, junio de 2018, junio de 2019, junio de 2021 y junio de 2022, de que el Gobierno dé cumplimiento a su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la autoridad competente (el Parlamento Nacional). La Comisión insta encarecidamente al Gobierno a que adopte sin demora medidas para someter al Parlamento Nacional los 65 instrumentos pendientes adoptados por la Conferencia entre 1984 y 2019 con el fin de cumplir con su obligación constitucional contraída en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, y a que comunique a la Oficina Internacional del Trabajo la información solicitada.**

La Comisión recuerda nuevamente que el Gobierno puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Kazajstán

Falta de sumisión. La Comisión toma nota con **interés** de la ratificación, el 25 de mayo de 2022, del Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175). No obstante, la Comisión observa que, una vez más, el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. En consecuencia, recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por tanto, la Comisión insta nuevamente al Gobierno a que 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 38 instrumentos pendientes adoptados por la Conferencia entre 1993 y 2019, en particular con respecto a la fecha de sumisión de cada instrumento. Recuerda al Gobierno la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la OIT con miras a cumplir con sus obligaciones constitucionales en materia de sumisión.**

Kirguistán

Falta de sumisión. La Comisión toma nota con **preocupación** de que, una vez más, el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Por consiguiente, la Comisión se remite nuevamente a los comentarios que viene formulando desde 1994, y recuerda que, en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, cada uno de los Miembros se obliga a someter los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo a la autoridad o las autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que les den forma de ley o adopten otras medidas. Recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **La Comisión insta firmemente una vez más al Gobierno a que proporcione información sobre la sumisión a la autoridad nacional competente de los 43 instrumentos adoptados por la Conferencia en 22 reuniones celebradas entre 1992 y 2019. La Comisión recuerda al Gobierno la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la OIT con miras a superar este grave retraso.**

Líbano

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. La Comisión se remite nuevamente 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 e insta al Gobierno a 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), y a que proporcione información sobre la sumisión del Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la eliminación de la violencia y el acoso, 2019, adoptados por la Conferencia en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Liberia

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda de nuevo 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 nuevamente la firme esperanza, como lo hizo la Comisión de la Conferencia en 2017, 2018, 2019, 2021 y 2022, de que el Gobierno dé cumplimiento a su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la autoridad competente. Asimismo, reitera una vez más su solicitud de que el Gobierno comunique información sobre la sumisión a la Asamblea Nacional de los 25 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, 106.ª y 108.ª reuniones.**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Libia

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Al igual que lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2016, 2017, 2018, 2019, 2021 y 2022, 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 reitera de nuevo su solicitud al Gobierno de 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 37 convenios, recomendaciones y protocolos adoptados por la Conferencia en 19 reuniones celebradas entre 1996 y 2019.**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Macedonia del Norte

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. La Comisión recuerda de nuevo 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 nuevamente la firme esperanza, como lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2018, junio de 2019, junio de 2021 y junio de 2022, de que el Gobierno proporcione información sobre la sumisión a la Asamblea de la República (Sobranie) de los 29 instrumentos (convenios, recomendaciones y protocolos) adoptados por la Conferencia entre octubre de 1996 y junio de 2019.**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Malasia

Falta de sumisión. La Comisión saluda la ratificación por parte de Malasia, el 21 de marzo de 2022, del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Sin embargo, toma nota de que el Gobierno no ha respondido a los comentarios anteriores de la Comisión relativos a la sumisión de los instrumentos pendientes. Por tanto, la Comisión recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **La Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno proporcione información sobre la sumisión al Parlamento de Malasia de los 12 instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 95.^a (Recomendación núm. 198), 96.^a, 99.^a, 100.^a, 101.^a, 103.^a, 104.^a, 106.^a y 108.^a reuniones (2006-2019).**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Malawi

Falta de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Se remite nuevamente 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 de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. Al tiempo que toma 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 nueve instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 99.^a, 100.^a, 101.^a, 103.^a, 104.^a, 106.^a y 108.^a reuniones (2010-2019), y que indique las fechas de sumisión.**

Maldivas

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. La Comisión recuerda de nuevo que Maldivas pasó a ser 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, 106.^a y 108.^a reuniones. **Por consiguiente, la Comisión expresa la firme esperanza, como lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2022, de que el Gobierno dé cumplimiento a su obligación constitucional de sumisión. La Comisión reitera nuevamente su solicitud de que el Gobierno proporcione información sobre la sumisión (especificando las fechas) al Parlamento del Pueblo (Majlis) de los instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 99.^a, 100.^a, 101.^a, 103.^a, 104.^a, 106.^a y 108.^a reuniones (2010-2019).**

La Comisión recuerda al Gobierno una vez más que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la

Constitución en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia al Parlamento del Pueblo (Majlis).

Malta

Sumisión. La Comisión toma nota de que el Gobierno indicó, en una comunicación con fecha del 29 de abril de 2021, que estaba en marcha el proceso de ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Sin embargo, la Comisión observa que el Gobierno no ha proporcionado la información solicitada en sus comentarios anteriores. Recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por tanto, la Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno comunique información sobre la sumisión a la Cámara de Representantes de los diez instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 96.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª, 106.ª y 108.ª reuniones (2007-2019).**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Mozambique

Sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. La Comisión recuerda que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por consiguiente, insta firmemente al Gobierno a que proporcione información sobre la sumisión a la Asamblea de la República de los 33 instrumentos adoptados por la Conferencia en 16 reuniones celebradas entre 1996 y 2019.**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Papua Nueva Guinea

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda de nuevo 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 lo hizo en junio de 2017, junio de 2018, junio de 2019, junio de 2021 y junio de 2022, 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 Cámara de la Asamblea). Insta firmemente al Gobierno a que proporcione información sobre la sumisión a la Asamblea de los 31 instrumentos (convenios, recomendaciones y protocolos) adoptados por la Conferencia en 17 reuniones celebradas entre 1995 y 2019 (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, 106.ª y 108.ª reuniones).**

La Comisión recuerda una vez más al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

República Árabe Siria

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamentó profundamente** tomar nota una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Se remite nuevamente a la información que el Gobierno comunicó en septiembre de 2015, según la cual 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 observa además que hay 41 instrumentos adoptados por la Conferencia que siguen pendientes de sumisión al Consejo del Pueblo. Dada la situación, la Comisión recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por lo tanto, la Comisión expresa una vez más su firme esperanza, al igual que lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2018, junio de 2019, junio de 2021 y junio de 2022, de que el Gobierno proporcione información sobre la sumisión al Consejo del Pueblo de los 41 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, 106.ª y 108.ª reuniones. La Comisión insta firmemente al Gobierno de nuevo a que tome medidas sin demora para someter los instrumentos pendientes.**

La Comisión recuerda nuevamente al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

República Centroafricana

Sumisión. La Comisión toma nota con **interés** de la ratificación, el 9 de junio de 2022, del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Sin embargo, observa que el Gobierno no ha respondido una vez más a sus comentarios anteriores. Recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **La Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno transmita 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 (2010-2018). Asimismo, le pide que aporte información sobre la sumisión de la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), adoptada por la Conferencia en su 108.ª reunión.**

República de Moldova

Falta de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por consiguiente, la Comisión reitera nuevamente su solicitud de que el Gobierno 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, 106.ª y 108.ª reuniones.**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

República Democrática del Congo

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamenta profundamente** tomar nota de que el Gobierno no ha respondido una vez más a su observación anterior. Recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por lo tanto, la Comisión reitera nuevamente su solicitud de que el Gobierno proporcione información sobre los diez instrumentos pendientes de sumisión al Parlamento, que se adoptaron en las siete últimas reuniones de la Conferencia (2010-2019).**

Rwanda

Falta grave de sumisión. Fecha de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por consiguiente, la Comisión insta firmemente al Gobierno una vez más a que tenga a bien proporcionar información sobre la fecha de sumisión a la Asamblea Nacional de los 38 convenios, recomendaciones y protocolos adoptados por la Conferencia en 20 reuniones celebradas entre 1993 y 2019 (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, 106.^a y 108.^a reuniones).**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Saint Kitts y Nevis

Falta grave de sumisión a la Asamblea Nacional. La Comisión saluda la información proporcionada por el Gobierno con respecto a las consultas tripartitas celebradas en relación con el Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019, y la posterior presentación de estos instrumentos ante el Consejo de Ministros. Sin embargo, recuerda que, para cumplir plenamente con la obligación constitucional establecida en los artículos 19, 5), b), y 6, b), de la Constitución de la OIT, se deberán someter los instrumentos a las autoridades «a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley», que debería ser normalmente el poder legislativo (en el caso de Saint Kitts y Nevis, la Asamblea Nacional). **La Comisión expresa la firme esperanza, como lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2017, junio de 2018, junio de 2019, junio de 2021 y junio de 2022, de que el Gobierno dé cumplimiento a su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la autoridad competente. Por tanto, la Comisión insta al Gobierno una vez más a que proporcione información sobre la sumisión a la Asamblea Nacional de los 27 instrumentos adoptados por la Conferencia en 16 reuniones celebradas entre 1996 y 2017 (83.^a, 85.^a, 86.^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). Asimismo, pide al Gobierno que aporte información acerca de la sumisión a la Asamblea Nacional de los dos instrumentos adoptados por la Conferencia en su 108.^a reunión, celebrada en junio de 2019: el Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019.**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

San Vicente y las Granadinas

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda de nuevo 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 lo hizo en junio de 2017, junio de 2018, junio de 2019, junio de 2021 y junio de 2022, 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 Cámara de la Asamblea). Insta firmemente al Gobierno a que proporcione información sobre la sumisión a la Asamblea de los 31 instrumentos (convenios, recomendaciones y protocolos) adoptados por la Conferencia en 17 reuniones celebradas entre 1995 y 2019 (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, 106.ª y 108.ª reuniones).**

La Comisión recuerda una vez más al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución en materia de 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** una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por consiguiente, al igual que lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2016, junio de 2017, junio de 2018, junio de 2019, junio de 2021 y junio de 2022, la Comisión expresa nuevamente 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 al Gobierno a que proporcione información sobre la sumisión al Parlamento de los 79 convenios, recomendaciones y protocolos pendientes adoptados por la Conferencia entre 1980 y 2019 (66.ª, 67.ª (Convenio núm. 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 (Recomendaciones núms. 193 y 194), 91.ª, 92.ª, 94.ª, 95.ª, 96.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª, 106.ª y 108.ª reuniones).**

La Comisión recuerda una vez más al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

La Comisión toma nota con **interés** de que Santa Lucía ratificó el 14 de mayo de 2021 el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las consultas tripartitas que se celebraron antes de las ratificaciones, como se establece en el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).**

Seychelles

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamenta profundamente** tomar nota una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Por lo tanto, recuerda de nuevo 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 su firme esperanza, al igual que lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2016, junio de 2017, junio de 2018, junio de 2019, junio de 2021 y junio de 2022, 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 encarecidamente al Gobierno a que proporcione la información solicitada sobre la sumisión a la Asamblea Nacional de los 22 instrumentos adoptados por la Conferencia en 13 reuniones celebradas entre 2001 y 2019.

La Comisión recuerda nuevamente al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Sierra Leona

Falta de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda de nuevo 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 encarecidamente 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 2019 pendientes de sumisión. Se insta firmemente al Gobierno a que adopte sin demora medidas para someter al Parlamento todos y cada uno de los 93 instrumentos pendientes.**

La Comisión recuerda de nuevo al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución en materia de sumisión de los instrumentos adoptadas por la Conferencia a las autoridades competentes.

Asimismo, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que proporcione información sobre las consultas tripartitas que se celebraron antes de la ratificación por parte de Sierra Leona, el 25 de agosto de 2021, de ocho instrumentos, como se establece en el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

Somalia

Sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno, una vez más, no ha respondido a las observaciones que formuló en 2018. Recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **La Comisión insta encarecidamente al Gobierno una vez más a que tome sin demora las medidas necesarias para someter a la autoridad nacional competente los 51 instrumentos adoptados por la Conferencia entre 1989 y 2019 pendientes, y a que comunique a la Oficina Internacional del Trabajo la información solicitada en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT.**

La Comisión recuerda nuevamente al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Timor-Leste

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamenta profundamente** tomar 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. **Por lo tanto, reitera nuevamente su solicitud de que el Gobierno proporcione información sobre la sumisión al Parlamento Nacional de los diez instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª, 106.ª y 108.ª reuniones (2010-2019).**

La Comisión recuerda al Gobierno una vez más que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Tuvalu

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con ***profunda preocupación*** una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda que el 27 de mayo de 2008 Tuvalu pasó a ser 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, 106.^a y 108.^a reuniones (2010-2019). 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 confía plenamente en que el Gobierno tome medidas para someter sin demora a las autoridades competentes los diez instrumentos adoptados por la Conferencia entre 2010 y 2019, y proporcione a la Oficina la información solicitada en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT.***

En este contexto, la Comisión recuerda una vez más al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Vanuatu

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con ***profunda preocupación*** una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste 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, junio de 2017, junio de 2018, junio de 2019, junio de 2021 y junio de 2022, de que el Gobierno cumpla con su obligación constitucional de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la autoridad competente (el Parlamento de Vanuatu). La Comisión insta firmemente al Gobierno a que facilite información sobre la sumisión al Parlamento de Vanuatu de los 18 instrumentos adoptados por la Conferencia en 12 reuniones celebradas entre 2003 y 2019 (91.^a, 92.^a, 94.^a, 95.^a, 96.^a, 99.^a, 100.^a, 101.^a, 103.^a, 104.^a, 106.^a y 108.^a reuniones).***

La Comisión recuerda una vez más al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Yemen

Falta grave de sumisión. La Comisión ***lamentaba profundamente*** tomar nota de que, una vez más, el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Por lo tanto, se remite de nuevo a la información comunicada a la Conferencia por el Gobierno en junio de 2018, en la que indicaba que no había podido someter los instrumentos adoptados por la Conferencia a la Cámara de Representantes, debido al conflicto en curso en el Yemen. ***Al tiempo que toma 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 21 instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 88.^a (Recomendación sobre la protección de la maternidad (núm. 191)), 89.^a (Recomendación sobre la***

seguridad y la salud en la agricultura (núm. 192)) 90.ª, 92.ª (Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos (núm. 195)), 94.ª, 95.ª (Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (núm. 197) y Recomendación sobre la relación de trabajo (núm. 198)), 96.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª, 106.ª y 108.ª reuniones (2000-2019).

La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

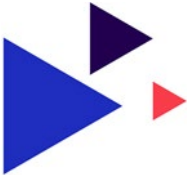
Zambia

Falta grave de sumisión. Fechas de sumisión. La Comisión toma nota con **preocupación** de que, una vez más, el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda de nuevo que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. La Comisión 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, pero no especificaba la fecha de sumisión de estos instrumentos. **Por consiguiente, la Comisión reitera de nuevo su solicitud de que el Gobierno indique las fechas en las que se sometieron a la Asamblea Nacional los instrumentos antes mencionados. La Comisión también insta al Gobierno a que 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. Además, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que proporcione información sobre la sumisión a la Asamblea Nacional de los diez instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª, 106.ª y 108.ª reuniones (2010-2019).**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: Afganistán, Alemania, Arabia Saudita, Argelia, Argentina, Austria, Bangladesh, Belarús, Bosnia y Herzegovina, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burundi, Cabo Verde, Camerún, Chipre, Colombia, Côte d'Ivoire, Djibouti, Ecuador, Eritrea, Etiopía, Georgia, Ghana, Honduras, República Islámica del Irán, Jamaica, Jordania, Kenya, Lituania, Madagascar, Malí, México, Nepal, Nicaragua, Nigeria, Noruega, Omán, Palau, Panamá, Paraguay, Perú, República Democrática Popular Lao, República Dominicana, República Unida de Tanzania, Rumania, Samoa, San Marino, Santo Tomé y Príncipe, Singapur, Sudáfrica, Sudán, Sudán del Sur, Suriname, Suecia, Tayikistán, Tailandia, Tonga, Túnez, Turkmenistán, Uganda, Ucrania, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela, Viet Nam.



Anexos

Anexo I. Cuadro de las memorias registradas sobre convenios ratificados al 10 de diciembre de 2022 (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 esta 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 10 de diciembre de 2022 y de memorias no recibidas*Nota: Las primeras memorias figuran entre paréntesis.***Afganistán** **9 memorias solicitadas**

· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 100, 105, 111, 138, 140, 141, 142, 144, 182

Albania **12 memorias solicitadas**

· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 77, 78, 81, 97, 100, 111, 129, 143, 156, 177, 185, (MLC, 2006)

Alemania **4 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 105, 138, 182

Angola **5 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 81, 100, 107, 111, (144)

Antigua y Barbuda **15 memorias solicitadas**

· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 11, 29, 81, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 135, 138, 144, 151, 154, 182

Arabia Saudita **2 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. (95), (120)

Argelia **5 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 81, 87, 97, 100, 111

Argentina **8 memorias solicitadas**· 4 memorias recibidas: Convenios núms. 81, 129, 177, 189
· 4 memorias no recibidas: Convenios núms. 100, 111, 156, 169**Armenia** **5 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 81, 97, 100, 111, 143

Australia **4 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 81, 100, 111, 156

Austria **4 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 81, 100, 111, 172

Azerbaiyán **7 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 81, 100, 105, 111, 129, 149, 156

Bahamas **11 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 81, 87, 97, 100, 105, 111, 138, 144, 182, 185

Bahrein **2 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 81, 111

Bangladesh **6 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 81, 87, 100, 107, 111, 149

Barbados	12 memorias solicitadas
· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 81, 87, 90, 100, 105, 111, 122, 135, 138, 144, 172, 182	
Belarús	7 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 81, 87, 100, 111, (132), 149, (176)	
Bélgica	11 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 81, 97, 100, 107, 111, 129, 149, 156, 172, 177, 189	
Belice	12 memorias solicitadas
· 6 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 87, 88, 98, 138, 154	
· 6 memorias no recibidas: Convenios núms. 81, 115, 140, 144, 151, 155	
Benin	5 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 81, 100, 111, 143, 182	
Bolivia (Estado Plurinacional de)	18 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 77, 78, 81, 100, 111, 122, 124, 129, 131, 136, 138, 156, 162, 167, 169, 182, 189	
Bosnia y Herzegovina	10 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 81, 97, 100, 111, 122, 129, 138, 143, 156, 177	
Botswana	6 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 100, 105, 111, 138, 182	
Brasil	8 memorias solicitadas
· 7 memorias recibidas: Convenios núms. 81, 97, 98, 100, 111, (MLC, 2006), 189	
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 169	
Bulgaria	5 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 81, 100, 111, 156, 177	
Burkina Faso	6 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 81, 97, 100, 111, 129, 143	
Burundi	4 memorias solicitadas
· 1 memoria recibida: Convenio núm. 26	
· 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 81, 100, 111	
Cabo Verde	9 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 17, 19, 81, 100, (102), 111, 118, (144), 155	
Camboya	4 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 13, 100, 111, 150	
Camerún	14 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 3, 13, 14, 19, 45, 81, 89, 95, 100, 106, 111, 131, 132, 162	
Canadá	9 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 1, 14, 26, 81, 100, 111, 160, 162, 187	
Chad	16 memorias solicitadas
· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 13, 14, 26, 29, 81, 87, 95, 100, 102, 105, 111, 122, 132, 138, 173, 182	

Chequia	32 memorias solicitadas
<ul style="list-style-type: none"> · 16 memorias recibidas: Convenios núms. 13, 81, 115, 120, 129, 136, 139, 148, 150, 155, 160, 161, 167, 176, 183, 187 · 16 memorias no recibidas: Convenios núms. 1, 12, 14, 17, 19, 26, 42, 95, 99, 100, 102, 111, 128, 130, 132, 171 	
Chile	21 memorias solicitadas
<ul style="list-style-type: none"> · 16 memorias recibidas: Convenios núms. 1, 13, 14, 26, 30, 63, 100, 103, 111, 115, 127, 131, 136, 161, 162, 187 · 5 memorias no recibidas: Convenios núms. 12, 19, 24, 25, 121 	
China	10 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 14, 19, 26, 45, 100, 111, 150, 155, 167, 170	
China - Región Administrativa Especial de Hong Kong	12 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 3, 12, 14, 17, 19, 42, 81, 101, 115, 148, 150, 160	
China - Región Administrativa Especial de Macao	16 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 1, 14, 17, 18, 19, 26, 81, 100, 106, 111, 115, 120, 148, 150, 155, 167	
Chipre	19 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 19, 81, 95, 100, 102, 106, 111, 119, 121, 128, 150, 155, 160, 162, 170, 171, 175, 183, 187	
Colombia	28 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 1, 3, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 24, 25, 26, 30, 52, 81, 95, 99, 100, 101, 106, 111, 129, 136, 160, 161, 162, 167, 170, 174	
Comoras	24 memorias solicitadas
<ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 1, 12, 13, 14, 17, 19, 26, 29, 42, 52, 81, 87, 89, 95, 98, 99, 100, 101, 105, 106, 111, 122, 138, 182 	
Congo	17 memorias solicitadas
<ul style="list-style-type: none"> · 1 memoria recibida: Convenio núm. 87 · 16 memorias no recibidas: Convenios núms. 13, 14, 26, 89, 95, 98, 100, 105, 111, 119, 138, 144, 149, (185), (MLC, 2006), 188 	
Costa Rica	19 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 1, 14, 45, 81, 89, 95, 100, 101, 102, 106, 111, 120, 127, 129, 130, 131, 148, 150, 160	
Côte d'Ivoire	22 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 3, 13, 14, 18, 19, 26, 45, 52, 81, 95, 99, 100, 111, 129, 136, 150, 155, 160, 161, 170, 171, 187	
Croacia	24 memorias solicitadas
<ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 12, 13, 14, 19, 24, 25, 45, 81, 100, 102, 103, 106, 111, 119, 121, 129, 132, 136, 139, (144), 148, 155, 161, 162 	
Cuba	26 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 1, 3, 12, 13, 14, 17, 19, 30, 42, 45, 52, 63, 81, 95, 100, 101, 106, 111, 120, 131, 136, 148, 150, 155, 183, 187	
Dinamarca	24 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 14, 19, 52, 81, 100, 102, 106, 111, 115, 118, 119, 120, 129, 130, 139, 148, 150, 155, 160, 162, 167, 187, (188)	
Dinamarca - Groenlandia	6 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 14, 19, 100, 106, 111, (138)	

Dinamarca - Islas Feroe	7 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 14, 18, 19, 52, 106, (188)	
Djibouti	29 memorias solicitadas
· 14 memorias recibidas: Convenios núms. 12, 71, 81, 87, 88, 94, 96, 98, 100, 108, 111, 125, 126, 144	
· 15 memorias no recibidas: Convenios núms. 1, 13, 14, 26, 52, 63, 89, 95, 99, 101, 106, 115, 120, 122, (183)	
Dominica	8 memorias solicitadas
· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 11, 22, 87, 94, 98, 108, 144, 147	
Ecuador	25 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 45, 81, 87, 95, 98, 100, 101, 102, 103, 106, 111, 115, 118, 119, 120, 121, 127, 128, 130, 131, 136, 139, 148, 153, 162	
Egipto	24 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 1, 14, 17, 18, 19, 30, 45, 52, 62, 63, 81, 89, 95, 100, 101, 106, 111, 115, 118, 129, 131, 139, 148, 150	
El Salvador	11 memorias solicitadas
· 4 memorias recibidas: Convenios núms. 12, 129, 144, 155	
· 7 memorias no recibidas: Convenios núms. 81, 99, 100, 111, 131, 150, 160	
Eritrea	6 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 98, 100, 105, 111, 138	
Eslovaquia	8 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 98, 122, 135, 144, 151, 154	
Eslovenia	14 memorias solicitadas
· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 11, 87, 97, 98, 100, 111, 122, 135, 143, 144, 149, 151, 154, 156	
España	9 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 98, 122, 135, 141, 144, 151, 154	
Estados Unidos de América	1 memoria solicitada
Se han recibido todas las memorias: Convenio núm. 144	
Estados Unidos de América - Guam	1 memoria solicitada
Se han recibido todas las memorias: Convenio núm. 144	
Estados Unidos de América - Islas Marianas del Norte	1 memoria solicitada
Se han recibido todas las memorias: Convenio núm. 144	
Estados Unidos de América - Islas Vírgenes Estadounidenses	1 memoria solicitada
Se han recibido todas las memorias: Convenio núm. 144	
Estados Unidos de América - Puerto Rico	1 memoria solicitada
Se han recibido todas las memorias: Convenio núm. 144	
Estados Unidos de América - Samoa Americana	1 memoria solicitada
Se han recibido todas las memorias: Convenio núm. 144	
Estonia	10 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 13, 14, 19, 81, 100, 111, 129, 174, MLC, 2006	
Eswatini	12 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 14, 19, 45, 81, 89, 95, 100, 101, 111, 131, 160	

Etiopía	15 memorias solicitadas
· 10 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 88, 105, 138, 155, 158, 159, 181, 182, (MLC, 2006)	
· 5 memorias no recibidas: Convenios núms. 2, 14, 100, 106, 111	
Federación de Rusia	8 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 98, 122, 135, 144, 151, 154	
Fiji	12 memorias solicitadas
· 10 memorias recibidas: Convenios núms. 12, 19, 26, 45, 81, 100, 105, 129, 155, 184	
· 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 111, (190)	
Filipinas	6 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 98, 122, 141, 144, 151	
Finlandia	34 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 13, 14, 19, 47, 81, 100, 111, 115, 118, 119, 120, 121, 128, 129, 130, 132, 136, 139, 148, 150, 155, 160, 161, 162, 167, 168, 170, 173, 174, 175, 176, 184, 187	
Francia	28 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 3, 12, 13, 14, 17, 19, 24, 42, 52, 62, 63, 81, 95, 100, 101, 102, 106, 111, 115, 118, 120, 127, 129, 131, 136, 139, 148, 187	
Francia - Nueva Caledonia	23 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 3, 12, 13, 14, 17, 19, 24, 42, 52, 63, 81, 89, 95, 100, 101, 106, 111, 115, 120, 127, 129, 131, 187	
Francia - Polinesia Francesa	25 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 3, 12, 13, 14, 17, 19, 24, 37, 38, 42, 44, 52, 63, 81, 89, 95, 100, 101, 106, 111, 115, 120, 127, 129, 131	
Francia - Tierras australes y antárticas francesas	1 memoria solicitada
Se han recibido todas las memorias: Convenio núm. 111	
Gabón	16 memorias solicitadas
· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 6, 11, 29, 81, 87, 98, 105, 123, 124, 135, 138, 144, 151, 154, 182, (MLC, 2006)	
Gambia	7 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 87, 98, 105, 138, 182, (MLC, 2006)	
Georgia	4 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 105, 138, 182	
Ghana	9 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 29, 90, 100, 105, 138, 151, 182, MLC, 2006	
Granada	9 memorias solicitadas
· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 29, 100, 105, 111, 138, 144, 182, (MLC, 2006), (189)	
Grecia	8 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 77, 78, 90, 105, 124, 138, 182	
Guatemala	11 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 59, 77, 78, 79, 87, 90, 105, 124, 138, 182	

Guinea	13 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 29, 81, 87, 90, 98, 105, 114, 138, 140, 151, (167), 182	
Guinea-Bissau	6 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 6, 26, 29, 105, 138, 182	
Guinea Ecuatorial	8 memorias solicitadas
<ul style="list-style-type: none"> · 3 memorias recibidas: Convenios núms. 1, 14, 30 · 5 memorias no recibidas: Convenios núms. (68), 87, (92), 98, 100 	
Guyana	10 memorias solicitadas
<ul style="list-style-type: none"> · 7 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 81, 105, 129, 135, 141, 151 · 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 138, 182 	
Haití	11 memorias solicitadas
<ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 1, 14, 30, 45, 81, 87, 90, 98, 105, 106, 107 	
Honduras	5 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 78, 105, 138, 182	
Hungría	17 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 6, 29, 77, 78, 81, 87, 98, 105, 124, 129, 135, 138, 141, 144, 151, 154, 182	
India	12 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 5, 11, 29, 81, 90, 105, 123, 138, 141, 144, 182, MLC, 2006	
Indonesia	4 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 105, 138, 182	
Irán (República Islámica del)	3 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 105, 182	
Iraq	8 memorias solicitadas
<ul style="list-style-type: none"> · 1 memoria recibida: Convenio núm. 98 · 7 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 77, 78, 105, 138, 182, (185) 	
Irlanda	7 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 6, 29, 105, 124, 138, 182, 189	
Islandia	6 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 105, 138, 182, (MLC, 2006), (187)	
Islas Cook	3 memorias solicitadas
<ul style="list-style-type: none"> · 2 memorias recibidas: Convenios núms. 14, 99 · 1 memoria no recibida: Convenio núm. (MLC, 2006) 	
Islas Marshall	3 memorias solicitadas
<ul style="list-style-type: none"> · 2 memorias recibidas: Convenios núms. 185, MLC, 2006 · 1 memoria no recibida: Convenio núm. (182) 	
Islas Salomón	7 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 81, 87, 98, 100, 111, 182	
Israel	8 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 77, 78, 79, 90, 105, 138, 182	
Italia	9 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 77, 78, 79, 90, 105, 124, 138, 182	

Jamaica **9 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 29, 81, 87, 98, 105, 138, 144, 182

Japón **3 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 138, 182

Jordania **9 memorias solicitadas**

· 6 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 98, 135, 138, 144, 182

· 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 105, 124, 142

Kazajstán **7 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 81, 87, 105, 129, 138, 182

Kenya **13 memorias solicitadas**

· 10 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 29, 81, 98, 129, 135, 141, 142, 144, MLC, 2006

· 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 105, 138, 182

Kirguistán **9 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 77, 78, 79, 90, 105, 124, 138, 182

Kiribati **9 memorias solicitadas**

· 7 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 87, 98, 105, 138, (144), 182

· 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 111, MLC, 2006

Kuwait **5 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 81, 105, 138, 182

Lesotho **7 memorias solicitadas**

· 5 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 45, 105, 138, 182

· 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 81, 135

Letonia **6 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 105, 108, 138, 182, MLC, 2006

Líbano **37 memorias solicitadas**

· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 1, 14, 17, 19, 29, 30, 45, 52, 71, 81, 88, 89, 95, 98, 100, 105, 106, 111, 115, 120, 122, 127, 131, 136, 138, 139, 142, 148, 150, 152, 159, 170, 172, 174, 176, 182, (MLC, 2006)

Liberia **9 memorias solicitadas**

· 3 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 87, 105

· 6 memorias no recibidas: Convenios núms. 108, 112, 113, 114, 182, MLC, 2006

Libia **6 memorias solicitadas**

· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 29, 52, 89, 105, 138, 182

Lituania **8 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 27, 29, 105, 108, 138, 182, MLC, 2006, 188

Luxemburgo **17 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 19, 26, 27, 29, 87, 98, 102, 105, 121, 130, 138, 150, (169), 182, 185, MLC, 2006

Macedonia del Norte **44 memorias solicitadas**

· 26 memorias recibidas: Convenios núms. 13, 14, 19, 22, 23, 27, 29, 32, 45, 56, 69, 92, 98, 102, 105, 113, 114, 121, 126, 131, 132, 136, 144, 155, 162, 187

· 18 memorias no recibidas: Convenios núms. 3, 12, 24, 25, 81, 87, 106, 119, 129, 138, 139, (141), 148, 150, 161, (171), 182, 183

Madagascar	34 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 13, 14, 19, 26, 29, 81, 87, 88, 95, 98, 100, 105, 111, 117, 118, 119, 120, 122, 127, 129, 132, 138, (143), 144, (151), (154), 159, 171, 173, (181), 182, 185, (189)	
Malasia	4 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 98, 138, 182	
Malawi	16 memorias solicitadas
<ul style="list-style-type: none"> · 7 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 111, 138, 155, 182, 184, 187 · 9 memorias no recibidas: Convenios núms. 12, 19, 26, 81, 89, 99, 105, 129, 150 	
Maldivas	5 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 105, 138, 182, 185	
Malí	4 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 105, 138, 182	
Malta	13 memorias solicitadas
<ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 12, 13, 19, 29, 32, 42, 95, 105, 108, 131, 138, 182, MLC, 2006 	
Marruecos	34 memorias solicitadas
<ul style="list-style-type: none"> · 30 memorias recibidas: Convenios núms. 12, 13, 14, 17, 19, 27, 29, 30, 42, 45, 52, 81, (97), 98, 99, 101, (102), 105, 106, 108, 119, 129, 131, 136, 144, 150, 162, 176, 183, (187) · 4 memorias no recibidas: Convenios núms. 138, 182, MLC, 2006, 188 	
Mauricio	7 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 32, 105, 108, 137, 138, 182	
Mauritania	9 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 22, 23, 29, 58, 105, 112, 114, 138, 182	
México	16 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 22, 27, 29, 55, 56, 58, 105, 108, 134, 138, 152, 163, 164, 166, 182, (189)	
Mongolia	6 memorias solicitadas
<ul style="list-style-type: none"> · 2 memorias recibidas: Convenios núms. 181, 182 · 4 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 105, 138, (167) 	
Montenegro	16 memorias solicitadas
<ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 12, 19, 24, 25, 27, 29, 102, 105, 113, 114, 121, 126, 138, 152, 182, 185 	
Mozambique	5 memorias solicitadas
<ul style="list-style-type: none"> · 4 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 88, 138, 182 · 1 memoria no recibida: Convenio núm. 105 	
Myanmar	7 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 27, 29, 87, (138), 182, 185, MLC, 2006	
Namibia	6 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 105, 138, 182, (189), (190)	
Nepal	4 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 105, 138, 182	
Nicaragua	8 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 27, 29, 87, 105, 137, 138, 182, MLC, 2006	

Níger	4 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 105, 138, 182	
Nigeria	11 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 19, 26, 29, 32, 45, 95, 105, 137, 138, 182, 185	
Noruega	13 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 13, 27, 29, 71, 105, 108, 119, 137, 138, 152, 182, MLC, 2006, 188	
Nueva Zelandia	4 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 32, 105, 182	
Nueva Zelandia - Tokelau	2 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 105	
Países Bajos	10 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 19, 27, 29, 71, 105, 138, 152, 182, MLC, 2006	
Países Bajos - Aruba	11 memorias solicitadas
· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 22, 23, 29, 69, 105, 113, 114, 138, 146, 147, 182	
Países Bajos - Caribe parte de los Países Bajos	6 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 22, 23, 29, 58, 69, 105	
Países Bajos - Curazao	4 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 105, 182, MLC, 2006	
Países Bajos - Sint Maarten	18 memorias solicitadas
· 12 memorias recibidas: Convenios núms. 12, 14, 17, 25, 42, 81, 87, 95, 101, 106, 118, 144	
· 6 memorias no recibidas: Convenios núms. 22, 23, 29, 58, 69, 105	
Pakistán	4 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 98, 144	
Palau	1 memoria solicitada
Se han recibido todas las memorias: Convenio núm. (182)	
Panamá	5 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 98, 122, 144	
Papua Nueva Guinea	6 memorias solicitadas
· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 11, 29, 87, 98, 122, 158	
Paraguay	4 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 98, 122	
Perú	6 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 98, 122, 144, 151	
Polonia	8 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 98, 122, 135, 141, 144, 151	
Portugal	7 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 98, 122, 135, 144, 151	

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	9 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 2, 82, 87, 98, 122, 140, 142, 144, MLC, 2006	
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Anguilla	6 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 82, 85, 87, 94, 98, 140	
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Bermudas	4 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 82, 87, 94, 98	
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Gibraltar	5 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 2, 82, 87, 98, 142	
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Guernsey	5 memorias solicitadas
· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 2, 87, 98, 122, 142	
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Isla de Man	8 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 2, 87, 98, (100), (111), 122, (138), MLC, 2006	
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Islas Caimanes	1 memoria solicitada
Se han recibido todas las memorias: Convenio núm. MLC, 2006	
Reino Unido - Islas Malvinas (Falkland)	4 memorias solicitadas
· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 82, 87, 98, (MLC, 2006)	
Reino Unido - Islas Vírgenes Británicas	6 memorias solicitadas
· 4 memorias recibidas: Convenios núms. 85, 87, 98, 108	
· 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 82, 94	
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Jersey	4 memorias solicitadas
· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 2, 87, 98, 140	
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Montserrat	4 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 82, 85, 87, 98	
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Santa Elena	5 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 82, 85, 87, 98, 150	
República Árabe Siria	12 memorias solicitadas
· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 11, 29, 87, 98, 100, 105, 107, 111, 135, 138, 144, 182	
República Centroafricana	21 memorias solicitadas
· 1 memoria recibida: Convenio núm. 182	
· 20 memorias no recibidas: Convenios núms. 3, 13, 14, 17, 18, 19, 52, 62, 81, 95, 100, 101, 111, 118, 119, 120, 131, 150, 155, 158	
República de Corea	2 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 138, 182	
República de Moldova	7 memorias solicitadas
· 5 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 105, 138, 182, 185	
· 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 92, 133	
República Democrática del Congo	25 memorias solicitadas
· 22 memorias recibidas: Convenios núms. 12, 19, 26, 29, 62, 81, 89, 94, 95, 100, 102, 105, 111, 117, 118, 119, 120, 121, 138, 144, 150, 182	
· 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 14, 88, 158	

República Democrática Popular Lao **4 memorias solicitadas**

· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 6, 29, 138, 182

República Dominicana **18 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 1, 19, 26, 45, 52, 81, 95, 100, 102, 106, 111, 119, 150, 167, 170, 171, 183, 187

República Unida de Tanzania **11 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 94, 98, 100, 111, 137, 140, 142, 144, 152, (MLC, 2006)

República Unida de Tanzania - Tanganyika **1 memoria solicitada**

Se han recibido todas las memorias: Convenio núm. 88

República Unida de Tanzania - Zanzibar **2 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 58, 85

Rumania **9 memorias solicitadas**

· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 11, 87, 98, 100, 111, 122, 135, 144, 154

Rwanda **8 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 98, 122, 123, 135, 144, 154

Saint Kitts y Nevis **4 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 98, 144, MLC, 2006

Samoa **6 memorias solicitadas**

· 2 memorias recibidas: Convenios núms. (144), MLC, 2006
· 4 memorias no recibidas: Convenios núms. 87, 98, 100, 111

San Marino **17 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 119, 138, 142, 143, 144, 151, 154, 156, 161, 182, (183)

San Vicente y las Granadinas **5 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 98, 122, 144

Santa Lucía **9 memorias solicitadas**

· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 11, 12, 87, 94, 97, 98, 105, 108, 158

Santo Tomé y Príncipe **11 memorias solicitadas**

· 4 memorias recibidas: Convenios núms. 100, 138, 182, (183)
· 7 memorias no recibidas: Convenios núms. 87, 98, 111, 135, 144, 151, 154

Senegal **6 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 98, 122, 135, 144

Serbia **12 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 97, 98, 100, 111, 122, 135, 143, 144, 156, (184)

Seychelles **5 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 98, 144, 151

Sierra Leona **3 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 98, 144

Singapur **5 memorias solicitadas**

· 2 memorias recibidas: Convenios núms. 98, (155)
· 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 11, 100, 144

Somalia	14 memorias solicitadas
· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 17, 19, 22, 23, 29, 45, 84, 85, 87, 94, 95, 98, 105, 111	
Sri Lanka	8 memorias solicitadas
· 7 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 87, 98, 100, 111, 135, 144	
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 122	
Sudáfrica	3 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 98, 144	
Sudán	6 memorias solicitadas
· 5 memorias recibidas: Convenios núms. 98, 100, 111, 122, (175)	
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. (MLC, 2006)	
Sudán del Sur	7 memorias solicitadas
· 1 memoria recibida: Convenio núm. 29	
· 6 memorias no recibidas: Convenios núms. 98, 100, 105, 111, 138, 182	
Suecia	9 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 98, 122, 135, 141, 144, 151, 154	
Suiza	8 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 98, 122, 141, 144, 151, 154	
Suriname	10 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 98, 100, 111, 122, 135, 144, 151, 154	
Tailandia	4 memorias solicitadas
· 3 memorias recibidas: Convenios núms. 88, 122, MLC, 2006	
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 159	
Tayikistán	25 memorias solicitadas
· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 23, 27, 32, 69, 87, 92, 95, 98, 100, 103, 105, 108, 111, 113, 122, 124, 126, 133, 134, 142, 144, 147, 149, 159, 177	
Timor-Leste	4 memorias solicitadas
· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 87, 98, 100, 111	
Togo	4 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 98, 122, 144	
Tonga	1 memoria solicitada
· No se recibió ninguna memoria: Convenio núm. (182)	
Trinidad y Tabago	6 memorias solicitadas
· 5 memorias recibidas: Convenios núms. 87, 98, 125, 144, 159	
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 122	
Túnez	10 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 88, 98, 117, 122, 142, 144, 159, 185, (MLC, 2006)	
Türkiye	10 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 88, 94, 96, 98, 122, 142, 144, 158, 159	

Turkmenistán	4 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 98, 105, 144	
Tuvalu	2 memorias solicitadas
· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. (182), MLC, 2006	
Ucrania	19 memorias solicitadas
· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 2, 87, 98, 115, 117, 119, 120, 122, 139, 140, 142, 144, 155, 158, 159, 161, 174, 176, 184	
Uganda	18 memorias solicitadas
· 6 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 29, 81, 87, 98, 105	
· 12 memorias no recibidas: Convenios núms. 26, 94, 95, 100, 111, 122, 138, 144, 158, 159, 162, 182	
Uruguay	8 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 94, 98, 122, 144, 159, 181, (190)	
Uzbekistán	4 memorias solicitadas
· 2 memorias recibidas: Convenios núms. 87, 98	
· 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 122, 144	
Vanuatu	9 memorias solicitadas
· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111, (138), 182, 185	
Venezuela (República Bolivariana de)	17 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 13, 26, 45, 87, 88, 95, 98, 117, 120, 122, 127, 139, 140, 142, 144, 155, 158	
Viet Nam	7 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 27, 88, 98, (105), 122, 144, (159)	
Yemen	13 memorias solicitadas
· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 19, 58, 81, 87, 94, 98, 100, 111, 122, 144, 158, 159, 185	
Zambia	8 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 98, 117, 122, 144, 158, 159, 181	
Zimbabwe	5 memorias solicitadas
Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 98, 140, 144, 159	

Total general

Se ha solicitado un total de 1 915 memorias (artículo 22),
de las cuales se recibieron 1 334 (69,66 por ciento)

Se ha solicitado un total de 188 memorias (artículo 35),
de las cuales se recibieron 156 (82,98 por ciento)

Anexo II. Cuadro estadístico de las memorias registradas sobre los convenios ratificados al 10 de diciembre de 2022 (artículo 22 de la Constitución)

Año de la reunión de la Comisión de Expertos	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada	Memorias registradas para la reunión de la Comisión	Memorias registradas para la reunión de la Conferencia
1932	447	-	406 90,8%	423 94,6%
1933	522	-	435 83,3%	453 86,7%
1934	601	-	508 84,5%	544 90,5%
1935	630	-	584 92,7%	620 98,4%
1936	662	-	577 87,2%	604 91,2%
1937	702	-	580 82,6%	634 90,3%
1938	748	-	616 82,4%	635 84,9%
1939	766	-	588 76,8%	-
1944	583	-	251 43,1%	314 53,9%
1945	725	-	351 48,4%	523 72,2%
1946	731	-	370 50,6%	578 79,1%
1947	763	-	581 76,1%	666 87,3%
1948	799	-	521 65,2%	648 81,1%
1949	806	134 16,6%	666 82,6%	695 86,2%
1950	831	253 30,4%	597 71,8%	666 80,1%
1951	907	288 31,7%	507 77,7%	761 83,9%
1952	981	268 27,3%	743 75,7%	826 84,2%
1953	1026	212 20,6%	840 75,7%	917 89,3%
1954	1175	268 22,8%	1077 91,7%	1119 95,2%
1955	1234	283 22,9%	1063 86,1%	1170 94,8%
1956	1333	332 24,9%	1234 92,5%	1283 96,2%
1957	1418	210 14,7%	1295 91,3%	1349 95,1%
1958	1558	340 21,8%	1484 95,2%	1509 96,8%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración, desde 1959 hasta 1976 solo se han pedido memorias detalladas para ciertos convenios				
1959	995	200 20,4%	864 86,8%	902 90,6%
1960	1100	256 23,2%	838 76,1%	963 87,4%
1961	1362	243 18,1%	1090 80,0%	1142 83,8%
1962	1309	200 15,5%	1059 80,9%	1121 85,6%
1963	1624	280 17,2%	1314 80,9%	1430 88,0%
1964	1495	213 14,2%	1268 84,8%	1356 90,7%
1965	1700	282 16,6%	1444 84,9%	1527 89,8%
1966	1562	245 16,3%	1330 85,1%	1395 89,3%
1967	1883	323 17,4%	1551 84,5%	1643 89,6%
1968	1647	281 17,1%	1409 85,5%	1470 89,1%
1969	1821	249 13,4%	1501 82,4%	1601 87,9%
1970	1894	360 18,9%	1463 77,0%	1549 81,6%
1971	1992	237 11,8%	1504 75,5%	1707 85,6%
1972	2025	297 14,6%	1572 77,6%	1753 86,5%
1973	2048	300 14,6%	1521 74,3%	1691 82,5%
1974	2189	370 16,5%	1854 84,6%	1958 89,4%
1975	2034	301 14,8%	1663 81,7%	1764 86,7%
1976	2200	292 13,2%	1831 83,0%	1914 87,0%

Año de la reunión de la Comisión de Expertos	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada	Memorias registradas para la reunión de la Comisión	Memorias registradas para la reunión de la Conferencia
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 1976), desde 1977 hasta 1994, las memorias detalladas fueron solicitadas según determinados criterios, a intervalos de dos o cuatro años				
1977	1529	215 14,0%	1120 73,2%	1328 87,0%
1978	1701	251 14,7%	1289 75,7%	1391 81,7%
1979	1593	234 14,7%	1270 79,8%	1376 86,4%
1980	1581	168 10,6%	1302 82,2%	1437 90,8%
1981	1543	127 8,1%	1210 78,4%	1340 86,7%
1982	1695	332 19,4%	1382 81,4%	1493 88,0%
1983	1737	236 13,5%	1388 79,9%	1558 89,6%
1984	1669	189 11,3%	1286 77,0%	1412 84,6%
1985	1666	189 11,3%	1312 78,7%	1471 88,2%
1986	1752	207 11,8%	1388 79,2%	1529 87,3%
1987	1793	171 9,5%	1408 78,4%	1542 86,0%
1988	1636	149 9,0%	1230 75,9%	1384 84,4%
1989	1719	196 11,4%	1256 73,0%	1409 81,9%
1990	1958	192 9,8%	1409 71,9%	1639 83,7%
1991	2010	271 13,4%	1411 69,9%	1544 76,8%
1992	1824	313 17,1%	1194 65,4%	1384 75,8%
1993	1906	471 24,7%	1233 64,6%	1473 77,2%
1994	2290	370 16,1%	1573 68,7%	1879 82,0%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 1993), fueran solicitadas para 1995, a título excepcional, las memorias detalladas de solo cinco convenios				
1995	1252	479 38,2%	824 65,8%	988 78,9%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 1993), las memorias se solicitaron, según determinados criterios, a intervalos de dos o cinco años				
1996	1806	362 20,5%	1145 63,3%	1413 78,2%
1997	1927	553 28,7%	1211 62,8%	1438 74,6%
1998	2036	463 22,7%	1264 62,1%	1455 71,4%
1999	2288	520 22,7%	1406 61,4%	1641 71,7%
2000	2550	740 29,0%	1798 70,5%	1952 76,6%
2001	2313	598 25,9%	1513 65,4%	1672 72,2%
2002	2368	600 25,3%	1529 64,5%	1701 71,8%
2003	2344	568 24,2%	1544 65,9%	1701 72,6%
2004	2569	659 25,6%	1645 64,0%	1852 72,1%
2005	2638	696 26,4%	1820 69,0%	2065 78,3%
2006	2586	745 28,8%	1719 66,5%	1949 75,4%
2007	2478	845 34,1%	1611 65,0%	1812 73,2%
2008	2515	811 32,2%	1768 70,2%	1962 78,0%
2009	2733	682 24,9%	1853 67,8%	2120 77,6%
2010	2745	861 31,4%	1866 67,9%	2122 77,3%
2011	2735	960 35,1%	1855 67,8%	2177 77,4%

De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 2009 y marzo 2011), las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de tres o cinco años							
2012	2207	809	36,7%	1497	67,8%	1742	78,9%
2013	2176	740	34,1%	1578	72,5%	1755	80,6%
2014	2251	875	38,9%	1597	70,9%	1739	77,2%
2015	2139	829	38,8%	1482	69,3%	1617	75,6%
2016	2303	902	39,2%	1600	69,5%	1781	77,3%
2017	2083	785	37,7%	1386	66,5%	1543	74,1%
2018	1683	571	33,9%	1038	61,7%	1194	70,9%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 2018), las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de tres o seis años							
2019	1788	645	36,1%	1217	68,1%	CIT 2020 aplazada debido a la pandemia de COVID-19	
<p>A la luz del aplazamiento de la 109ª 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</p>							
2020	1796	394	21,9%	712	39,6%	768	42,8%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 2018), las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de tres o seis años							
2021	1865	747	40,0%	1230	65,9%	1383	74,2%
2022	1915	787	41,1%	1334	69,7%		

Anexo III. Lista de las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

Alemania

- Confederación de Asociaciones Alemanas de Empleadores (BDA)

sobre el Convenio núm.

29

Argelia

- Confederación General Autónoma de Trabajadores en Argelia (CGATA)
- Confederación General de Empresas Argelinas (CGEA)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre los Convenios núms.

87, 98

100

87, 98

Argentina

- Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT RA)
- Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO)
- Unión Obrera de la Construcción de la República de Argentina (UOCRA)

sobre los Convenios núms.

81, 100, 111, 129, 156, 169, 177, 189

189

87

Armenia

- Confederación de Sindicatos de Armenia (CTUA)

sobre los Convenios núms.

81, 100, 131

Australia

- Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU)

sobre los Convenios núms.

81, 100, 111, 156

Austria

- Cámara del Trabajo Austriaca (AK)
- Cámara Federal Austriaca de Economía (WKÖ)

sobre los Convenios núms.

81, 100, 111, 172

81, 100, 111, 172

Azerbaiyán

- Confederación de sindicatos de Azerbaiyán (ATUC)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Organización Internacional de Empleadores (OIE)

sobre los Convenios núms.

105

105

105

Bahrein

- Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU)

sobre los Convenios núms.

81, 111

Bangladesh

- Comisión de Sindicatos Sobre las Normas Internacionales del Trabajo (TU-ILS Committee)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Federación de los Empleadores de Bangladesh (BEF)

sobre los Convenios núms.

81, 87, 111, 149

87, 98

81, 87, 100, 107, 111, 149

Belarús

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP)
- Organización Internacional de Empleadores (OIE)

sobre los Convenios núms.

87, 98

29, 105

87

Bélgica

- Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB); Confederación de Sindicatos Cristianos (CSC); Central General de Sindicatos Liberales de Bélgica (CGSLB)

sobre los Convenios núms.

29, 81, 97, 98, 100, 111, 129, 156, 172, 189

Benin

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Organización Internacional de Empleadores (OIE)

sobre los Convenios núms.

182

182

Bolivia (Estado Plurinacional de)

- Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO)

sobre el Convenio núm.
189

Botswana

- Federación de Sindicatos de Botswana (BFTU)

sobre los Convenios núms.
87, 98

Brasil

- Asociación Nacional de Magistrados de la Justicia del Trabajo (ANAMATRA)
- Central Unitaria de Trabajadores (CUT)
- Central Unitaria de Trabajadores (CUT); Federación nacional de las asociaciones del personal de la Caixa Econômica Federal (FENAE); Sindicato de los empleados de banco de Brasilia (Bancários/DF)
- Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO)
- Confederación Nacional de los Trabajadores en Transportes Acuaviarios, Aéreos, Pesca y en los Puertos (CONTTMAF)
- Confederación Nacional de Trabajadores de Establecimientos Docentes (CONTEE)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Organización Internacional de Empleadores (OIE); Confederación Nacional de la Industria (CNI)
- Sindicato Nacional de los Agentes de la Inspección del Trabajo (SINAIT)

sobre los Convenios núms.
29, 138, 182
98, 100, 111, 151, 154, 169, 189
111
189
MLC, 2006
98, 154
98
81, 97, 98, 100, 111
81

Bulgaria

- Cámara de Comercio e Industria de Bulgaria (BCCI)

sobre el Convenio núm.
131

Burundi

- Confederación de Sindicatos de Burundi (COSYBU)

sobre los Convenios núms.
26, 81, 100, 111

Camboya

- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre el Convenio núm.
87

Camerún

- Confederación de Sindicatos Autónomos del Camerún (CSAC)
- Confederación Sindical Acuerdo Nacional de los Trabajadores del Camerún
- Confederación Sindical de Trabajadores de Camerún (CSTC)

sobre los Convenios núms.
87, 111
111
3, 13, 14, 19, 45, 81, 89, 95, 100, 106,
131, 132, 162

Canadá

- Federación Interprofesional de la Salud de Quebec (FIQ)

sobre los Convenios núms.
29, 105

China

- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre el Convenio núm.
111

China - Región Administrativa Especial de Hong Kong

- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre el Convenio núm.
87

Colombia

- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)
- Confederación General del Trabajo (CGT); Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC); Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Organización Internacional de Empleadores (OIE)
- Unión Sindical de Trabajadores del Sector Hidrocarburos, Energéticos Minero y Empresas Similares Afines (USTRASEN); Unión Sindical de Trabajadores de Empresas Operadoras y Contratistas de Actividades y Servicios de la Rama Económica del Petróleo, la Petroquímica, Biocombustibles y Energéticos Similares (USTRAPETROQUIMICA)

sobre los Convenios núms.

1, 3, 14, 17, 26, 81, 95, 99, 100, 111, 160
1, 3, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 26, 30, 52, 81, 87, 95, 98, 99, 100, 111, 129, 136, 174
87, 98
1, 3, 14, 18, 26, 81, 95, 99, 100, 111, 160, 162, 170, 174
87, 98, 111

Costa Rica

- Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN); Confederación Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC); Central General de Trabajadores (CGT); Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT)
- Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN); Confederación Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC); Central General de Trabajadores (CGT); Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT); Bloque Unitario Sindical y Costarricense (BUSSCO)
- Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP)

sobre los Convenios núms.

102, 129, 144
1
1, 14, 81, 89, 95, 100, 101, 102, 106, 111, 120, 127, 131, 150, 160

Cuba

- Asociación Sindical Independiente de Cuba (ASIC)

sobre los Convenios núms.

120, 155, 187

Dinamarca

- Confederación Danesa de Sindicatos (FH); Confederación Danesa de Asociaciones Profesionales (AC)

sobre el Convenio núm.

81

Djibouti

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Organización Internacional de Empleadores (OIE)

sobre los Convenios núms.

122
122

Ecuador

- Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas Bananeros y Campesinos (ASTAC)
- Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL); Federación Ecuatoriana de Trabajadores Municipales y Provinciales (FETMYP); Federación Nacional De Obreros de los Gobiernos Provinciales del Ecuador (FENOGOPRE); Unión Nacional de Educadores (UNE)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Internacional de Servicios Públicos (ISP) en el Ecuador; Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL); Unión Nacional de Educadores (UNE); Federación de Trabajadores Petroleros del Ecuador (FETRAPEC)

sobre los Convenios núms.

81, 87, 98, 102
81, 131
87
87, 98

El Salvador

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Organización Internacional de Empleadores (OIE)

sobre los Convenios núms.

144
87, 144

España

- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE); Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO)
- Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT FICA)
- Unión General de Trabajadores (UGT)

sobre los Convenios núms.

11, 87, 98, 122, 135, 141, 144, 151, 154

11, 87, 98, 122, 141, 144, 151, 154
11, 141

87, 98, 135, 144, 151, 154

Eswatini

- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre el Convenio núm.

131

Federación de Rusia

- Confederación de Trabajo de Rusia (KTR)

sobre los Convenios núms.

87, 98, 111, 135, 144, 154, 156

Fiji

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Congreso de los Sindicatos de Fiji (FTUC)
- Organización Internacional de Empleadores (OIE)

sobre los Convenios núms.

105

105, 182

105

Filipinas

- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre el Convenio núm.

87

Finlandia

- Comisión de Empleadores de Entidades Locales (KT)
- Confederación de Industrias de Finlandia (EK)
- Confederación Finlandesa de Profesionales (STTK)
- Federación de Empresas de Finlandia (SY)
- Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK)
- Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK); Confederación Finlandesa de Profesionales (STTK)
- Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK); Confederación Finlandesa de Sindicatos de Asalariados Diplomados de la Educación Superior (AKAVA)
- Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK); Confederación Finlandesa de Sindicatos de Asalariados Diplomados de la Educación Superior (AKAVA); Confederación Finlandesa de Profesionales (STTK)

sobre los Convenios núms.

100, 132

100

14, 132, 136, 139, 161, 162, 173, 175, 187

100, 111

115, 136, 139, 155, 161, 162, 187

119, 120, 148, 167, 176

173, 175

81, 100, 111, 121, 128, 150, 168, 184

Francia

- Confederación Francesa de Ejecutivos – Confederación General de Personal Directivo (CFE-CGC)
- Confederación General del Trabajo - Fuerza Obrera (CGT-FO)
- Federación nacional de sindicatos de explotadores agrícolas (FNSEA)

sobre los Convenios núms.

100, 102, 111, 187

17, 100, 115, 148

12

Francia (Nueva Caledonia)

- Confederación General del Trabajo - Fuerza Obrera (CGT-FO)

sobre los Convenios núms.

81, 129

Francia (Tierras australes y antárticas francesas)

- Confederación General del Trabajo - Fuerza Obrera (CGT-FO)

sobre el Convenio núm.

111

Gambia

- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre los Convenios núms.

87, 98

Georgia

- Confederación Georgiana de Sindicatos (GTUC)

sobre los Convenios núms.

138, 182

Ghana

- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre el Convenio núm.

182

Grecia

- Confederación General Griega del Trabajo (GSEE)
- Federación de Asociaciones del Ministerio de Trabajo (OSYPE)
- Federación Griega de Docentes de Primaria (DOE); Federación de Docentes de Escuelas Privadas de Grecia (OIELE)
- Federación Griega de Empresas e Industrias (SEV)

sobre los Convenios núms.

29, 77, 78, 81, 90, 105, 124, 138, 182

81

87, 151

87, 98, 144

Guatemala

- Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales, y Financieras (CACIF)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco ; Sindicatos Globales de Guatemala

sobre los Convenios núms.

138, 182

87

87

Haití

- Confederación de Trabajadores y Trabajadoras del Sector Público y Privado (CTSP); Confederación de Trabajadores Haitianos (CTH)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre los Convenios núms.

1, 14, 30, 45, 81, 87, 90, 98, 105, 106, 107

87, 98

Honduras

- Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)

sobre los Convenios núms.

29, 78, 105, 138, 182

Hungría

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Organización Internacional de Empleadores (OIE)

sobre los Convenios núms.

98

98

India

- Central de Sindicatos Indios (CITU)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Hind Mazdoor Sabha (HMS)

sobre los Convenios núms.

81, 144

81

144

Iraq

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Organización Internacional de Empleadores (OIE)

sobre los Convenios núms.

98

98

Islas Salomón

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Organización Internacional de Empleadores (OIE)
- Sindicato de Empleados Públicos de las Islas Salomón (SIPEU)

sobre los Convenios núms.

182

182

98

Italia

- Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL); Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL); Unión Italiana del Trabajo (UIL)

sobre los Convenios núms.

29, 79, 90, 111, 138, 183

Jamaica

- Confederación de Sindicatos de Jamaica (JCTU)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Federación de Empleadores de Jamaica (JEF)

sobre los Convenios núms.

11, 81, 87, 98, 144

87

11, 81, 87, 98, 144

Japón

- Apaken Kobe (Sindicato de Trabajadores no Regulares Ocasionales/Temporales/a Tiempo Parcial); Sindicato Solidario de Trabajadores, Sección de Itabashi; Sindicato Rakuda (Sindicato Independiente de Trabajadores del Municipio de Kyoto); Sindicato Solidario, Suginami
- Confederación Japonesa de Sindicatos (JTUC-RENGO)
- Federación de Comercio de Japón (NIPPON KEIDANREN)
- Sindicato de los Trabajadores Migrantes (LUM)

sobre los Convenios núms.
122

29, 138, 182
29
29

Jordania

- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre el Convenio núm.
98

Kazajstán

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Organización Internacional de Empleadores (OIE)
- Sindicato de Trabajadores del Complejo de Combustible y Energía

sobre los Convenios núms.
81, 87, 129
87
29, 81, 87, 105, 129, 138, 182

Kirguistán

- Federación de Sindicatos de Kirguistán (FPK)

sobre los Convenios núms.
29, 79, 90, 105, 124, 138, 182

Letonia

- Confederación de Sindicatos Libres de Letonia (FTUCL)

sobre los Convenios núms.
111, 183

Líbano

- Confederación Sindical Internacional (CSI); Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH)

sobre el Convenio núm.
29

Liberia

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Organización Internacional de Empleadores (OIE)

sobre los Convenios núms.
87
87

Madagascar

- Confederación Cristiana de Sindicatos Malgaches (SEKRIMA)
- Confederación de Sindicatos de Trabajadores Revolucionarios Malagasy (FISEMARE)
- Confederación General de Sindicatos de Trabajadores de Madagascar (FISEMA)
- Sindicalismo y vida de las sociedades (SVS); Sindicatos Autónomos de Madagascar (USAM)

sobre los Convenios núms.
13, 127, 144
13, 14, 26, 81, 95, 97, 100, 111, 117,
119, 120, 122, 129, 132, 143, 144, 171,
189
12, 13, 14, 19, 26, 81, 87, 88, 95, 117,
118, 119, 120, 122, 127, 129, 132, 144,
159, 171, 173
87, 98

Malasia

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Sindicato Nacional de Empleados Bancarios (NUBE)

sobre los Convenios núms.
98
98

Malawi

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Organización Internacional de Empleadores (OIE)
- Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)

sobre los Convenios núms.
111
111
111, 184

Maldivas

- Asociación de Empleados de la Industria del Turismo de las Maldivas (TEAM)
- Congreso de Sindicatos de Maldivas (MTUC)

sobre los Convenios núms.
87, 98
111

Malí

- Confederación Sindical de Trabajadores de Mali (CSTM)
- Consejo Nacional de Empleadores de Mali (CNPM)

sobre los Convenios núms.29, 105, 138, 182
29**México**

- Confederación Auténtica de Trabajadores de la República Mexicana (CAT)
- Confederación de Trabajadores de México (CTM)
- Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO)

sobre los Convenios núms.22, 27, 29, 55, 56, 58, 105, 108, 134,
138, 152, 163, 164, 166, 182, 189
22, 27, 29, 55, 56, 58, 105, 108, 134,
138, 152, 163, 164, 166, 182, 189
189**Myanmar**

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Organización Internacional de Empleadores (OIE)

sobre los Convenios núms.87
87**Nicaragua**

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Organización Internacional de Empleadores (OIE)

sobre los Convenios núms.87
87**Níger**

- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre el Convenio núm.

29

Nigeria

- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre los Convenios núms.

26, 95

Noruega

- Confederación Noruega de Sindicatos (LO)

sobre los Convenios núms.

27, 71, 137, 152, MLC, 2006

Nueva Zelanda

- Business Nueva Zelanda
- Business Nueva Zelanda; Organización Internacional de Empleadores (OIE)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)
- Organización Internacional de Empleadores (OIE)

sobre los Convenios núms.29, 98, 105, 182
98, 144
98
32
98**Países Bajos**

- Asociación Real de Armadores de los Países Bajos (KVNR)
- Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV); Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV)
- Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV); Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV); Federación de Sindicatos de Profesionales (VCP)
- Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV); Nautilus Internacional
- Nautilus Internacional

sobre los Convenios núms.MLC, 2006
29, 105, 111, 156, 183

121

MLC, 2006
MLC, 2006**Países Bajos (Sint Maarten)**

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Consejo de Empleadores de Sint Maarten (ECSM)

sobre los Convenios núms.87
87, 88, 144**Panamá**

- Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI)
- Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO)

sobre los Convenios núms.87, 98, 144
11, 87, 98, 122, 144**Paraguay**

- Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre los Convenios núms.87, 98, 122
87, 98

Perú

- Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)
- Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Coordinadora de Centrales Sindicales del Perú

sobre los Convenios núms.
87, 98
87, 98, 122, 144
87, 98
11, 87, 98, 122, 144, 151

Polonia

- Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Sindicato Independiente y Autónomo "Solidarnosc"

sobre los Convenios núms.
87
87, 98
11, 87, 98, 122, 135, 144, 151

Portugal

- Confederación Empresarial de Portugal (CIP)
- Unión General de Trabajadores (UGT)

sobre los Convenios núms.
98
11, 87, 98, 122, 135, 144, 151

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

- Congreso de Sindicatos (TUC)

sobre los Convenios núms.
2, 87, 98, 111, 122, 140, 142, 144

República Centroafricana

- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre el Convenio núm.
182

República de Corea

- Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU)
- Federación de Organizaciones Sindicales Coreanas (FKTU)

sobre los Convenios núms.
111, 138, 156, 182
138, 182

República de Moldova

- Confederación Nacional de Sindicatos de Moldova (CNSM)

sobre los Convenios núms.
29, 105

República Dominicana

- Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS); Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC); Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)

sobre los Convenios núms.
111, 183

Rumania

- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre el Convenio núm.
98

Senegal

- Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal (CNTS)
- Unión Nacional de Sindicatos Autónomos de Senegal (UNSAS)

sobre los Convenios núms.
87, 98, 144
87, 98, 144

Serbia

- Asociación Serbia de Empleadores (SAE)
- Confederación de Sindicatos Autónomos de Serbia (CATUS)

sobre los Convenios núms.
11, 98, 100, 111, 122, 144, 156
87, 98, 111, 122, 135, 144, 156

Seychelles

- Asociación de Empleadores de Seychelles; Cámara de Comercio e Industria de Seychelles (SCCI)

sobre los Convenios núms.
87, 98, 144, 151

Sudáfrica

- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre los Convenios núms.
87, 98

Suecia

- Confederación Sueca de Sindicatos (LO)

sobre los Convenios núms.
111, 156

Suiza

- Unión Sindical Suiza (USS/SGB)

sobre los Convenios núms.
87, 98

Tailandia

- Confederación de Empleadores de Tailandia (ECOT)

sobre el Convenio núm.
88

Togo

- Unión Nacional de Sindicatos Independientes de Togo (UNSI); Sinergia de los Trabajadores de Togo (STT)

sobre los Convenios núms.
87, 98

Túnez

- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre los Convenios núms.
87, 98

Türkiye

- Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK)
- Confederación de Sindicatos de Funcionarios Públicos (KESK)
- Confederación de Sindicatos Progresistas de Turquía (DISK)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre los Convenios núms.
87, 88, 96, 98, 142, 144, 158, 159
87, 98, 144, 159
29, 87, 98, 158
87, 98

Turkmenistán

- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre los Convenios núms.
87, 105

Ucrania

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Federación de Sindicatos de Ucrania (FPU); Confederación de Sindicatos Libres de Ucrania (KVPU)

sobre los Convenios núms.
87
87, 95, 98, 122, 132,
135, 155, 158

Uruguay

- Organización Internacional de Empleadores (OIE); Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay (CCSU); Cámara de Industrias del Uruguay (CIU)
- Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT)

sobre los Convenios núms.
98

87, 98, 144, 190

Uzbekistán

- Federación de Sindicatos de Uzbekistán (FPU)
- Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)

sobre los Convenios núms.
87, 98, 144
87

Venezuela (República Bolivariana de)

- 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); Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV); Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV)
- Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV)
- Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)
- Unión Nacional de Trabajadores del Estado y los Servicios Públicos (UNETE)

sobre los Convenios núms.
26, 87, 117, 140, 144
26, 87, 88, 95, 98, 117, 122, 144, 155, 158
98
26, 87, 88, 122, 144, 155, 158
26, 87, 98, 117, 144

Zimbabwe

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU)

sobre los Convenios núms.
87, 98
87, 98, 111, 140, 144, 159

Anexo IV. Resumen de la información proporcionada por los Gobiernos en lo que respecta a la obligación de sumisión de los instrumentos adoptado 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); de 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); de 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 del Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019, 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 109.^a reunión de la Conferencia (junio de 2021) y que, por consiguiente, no pudieron ponerse en conocimiento de dicha reunión.

Benin. El Gobierno sometió el 7 de diciembre de 2020 el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206).

Bulgaria. El Gobierno sometió el 4 de abril de 2016 la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), al Congreso Nacional.

Burkina Faso. El Gobierno sometió el 7 de julio de 2022 el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203), 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), a la Asamblea Nacional.

Camboya. El Gobierno sometió el 4 de octubre de 2021 el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), y la Recomendación núm. 206, al Parlamento.

China. El Gobierno sometió el 19 de enero de 2021 el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y la Recomendación núm. 206, al Consejo de Estado.

Croacia. El Gobierno sometió el 17 de marzo de 2022 la Recomendación núm. 205, al Parlamento.

Egipto. El Gobierno sometió el 28 de junio de 2022 el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), a la Cámara de Representantes (Maglis El Nouwab).

Eswatini. El Gobierno sometió el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), 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), al Parlamento (al Senado el 23 de mayo de 2022 y a la Cámara de la Asamblea el 25 de mayo de 2022).

Irlanda. El Gobierno sometió el 20 de julio de 2022 el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), al Parlamento (Dáil Éireann).

Lesotho. El Gobierno sometió el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203), 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), al Parlamento (al Senado el 30 de mayo de 2022 y a la Asamblea Nacional el 31 de mayo de 2022).

Qatar. El Gobierno sometió el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), al Consejo de Ministros el 22 de enero de 2020, y al Consejo Consultativo (*Majlis Al-Shoura*) el 16 de febrero de 2020.

Senegal. El Gobierno sometió el 22 de junio de 2021 el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), al Parlamento.

Sri Lanka. El Gobierno sometió el 4 de mayo de 2021 el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), al Parlamento.

Anexo V. Informaciones facilitadas por los Gobiernos con respecto a la obligación de someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades competentes (31.^a a 110.^a reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1948-2022)

(31.^a a 110.^a reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1948-2022)

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), 107.^a reunión (junio de 2018) y 109.^a reunión (junio de 2021).

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 (R183, C176), 83, 84 (R186, C178, P147), 85, 87, 88, 90 (P155), 91, 94, 95 (R197, C187), 108 (C190)	78, 82 (P081), 84 (R185, R187, C179, C180), 86, 89, 90 (R193, R194), 92, 95 (R198), 96, 99-101, 103, 104, 106, 108 (R206)
Alemania	
34-56, 58-72, 74-76, 77 (R177, C170), 78-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108	77 (R178, C171, P089)
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, 83 (C177), 84, 85 (C181), 87, 88 (C183), 89 (C184), 90 (P155), 91, 94, 95 (C187), 96 (C188), 100, 103 (P029), 108 (C190)	83 (R184), 85 (R188), 86, 88 (R191), 89 (R192), 90 (R193, R194), 92, 95 (R197, R198), 96 (R199), 99, 101, 103 (R203), 104, 106, 108 (R206)
Arabia Saudita	
61-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103 (P029)	103 (R203), 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, 108 (C190)	91, 104, 106, 108 (R206)
Armenia	
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)
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	100, 104, 106, 108
Azerbaiyán	
79-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108	
Bahamas	
61-72, 74-84, 87, 91, 94, 108 (C190)	85, 86, 88-90, 92, 95, 96, 99-101, 103, 104, 106, 108 (R206)
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, 103, 104, 106, 108	
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 (R183, P081), 83 (R184), 84 (R185, R186, R187, P147), 85 (R188), 86, 88 (R191), 89 (R192), 90, 92, 94-96, 99, 101, 103, 104, 106, 108
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

	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)
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, 104, 106	108
Burkina Faso	45-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 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, 104, 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	
Chile	31-56, 58-72, 74-82, 84 (C178, C179, C180, P147), 87, 94, 95 (R197, C187), 100, 103 (P029), 108	83, 84 (R185, R186, R187), 85, 86, 88-92, 95 (R198), 96, 99, 101, 103 (R203), 104, 106
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

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)
Colombia	
31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 108	104, 106
Comoras	
65-72, 74-78, 87, 103 (P029)	79-86, 88-92, 94-96, 99-101, 103 (R203), 104, 106, 108
Congo	
45-53, 54 (C131, C132), 55, 56, 58 (R146, C138), 59, 60 (R150, C142), 61, 62, 63 (R157, C148, C149), 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 (R145, C137), 60 (R149, R151, C141, C143), 63 (R156), 67 (R163, R164, R165), 68 (R166, C157, P110), 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, 106, 108	86, 88-90, 92, 95, 96, 99-101, 103, 104
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, 100 (C189)	80-86, 88-92, 94-96, 99, 100 (R201), 101, 103, 104, 106, 108
Ecuador	
31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103 (P029), 104, 108 (C190)	103 (R203), 106, 108 (R206)
Egipto	
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)
El Salvador	
31-56, 58-61, 63 (C148, C149), 64, 67 (R164, R165, C154, C155, C156), 69 (R168, C159), 71, 72, 74-81, 87, 88 (C183), 90 (P155), 108 (C190)	62, 63 (R156, R157), 65, 66, 67 (R163), 68, 69 (R167), 70, 82-86, 88 (R191), 89, 90 (R193, R194), 91, 92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 (R206)
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 (C190)	108 (R206)
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 (R197, C187), 103, 104	89, 90, 92, 95 (R198), 96, 99-101, 106, 108
Fiji	
59-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108	
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	

	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)
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 (R183, P081), 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
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 (R165, C156), 69-72, 74, 75 (C167), 87	67 (R163, R164, C154, C155), 68, 75 (R175, R176, C168), 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

	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)
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, 74-92, 94-96, 100, 101, 103, 104, 106, 108	99
Iraq	31-56, 58-72, 74-87, 88 (C183), 89, 90 (P155), 91, 94, 95 (R197, C187), 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
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	

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)
Jordania	
39-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103	104, 106, 108
Kazajstán	
81 (C175), 82 (R183, C176), 87, 88, 91	80, 81 (R182), 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, 74-92, 94-96, 99-101, 103	104, 106, 108
Lesotho	
66-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108	
Letonia	
79-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108	
Líbano	
32-56, 58-72, 74-92, 94-96	99-101, 103, 104, 106, 108
Liberia	
31-56, 58-72, 74-76, 77 (R177, R178, C170, C171), 78-81, 82 (R183, C176), 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 (R197, C187)	84, 86, 89-92, 94, 95 (R198), 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)
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 (R197, C187), 103 (P029)	95 (R198), 96, 99-101, 103 (R203), 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, 100 (C189), 103 (P029)	96, 99, 100 (R201), 101, 103 (R203), 104, 106, 108
Marruecos	
39-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108	
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, 108 (C190)	95 (R197, C187), 96, 100 (R201), 103, 104, 108 (R206)
Mongolia	
52-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108	
Montenegro	
96, 99-101, 103, 104, 106, 108	
Mozambique	
61-72, 74-82, 87, 94, 103 (P029), 104, 106	83-86, 88-92, 95, 96, 99-101, 103 (R203), 108
Myanmar	
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)
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, 108 (C190)	96, 99, 101, 103, 106, 108 (R206)
Noruega	31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106	108
Nueva Zelanda	31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108	
Omán	81-92, 94, 95 (R197, R198), 99	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, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108	
Palau		101, 103, 104, 106, 108
Panamá	31-56, 58-72, 74-88, 89 (R192), 90 (R193, R194), 92, 94, 95 (R197, R198), 96 (R199), 99-101, 103, 104, 106, 108 (C190)	89 (C184), 90 (P155), 91, 95 (C187), 96 (C188), 108 (R206)
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

	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)
Perú	31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103 (P029), 108 (C190)	103 (R203), 104, 106, 108 (R206)
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 (C190)	108 (R206)
República Árabe Siria	31-56, 58-65, 67, 68, 69 (R167, C159), 71, 72, 74-76, 77 (R177, C170), 84, 87-89, 90 (P155), 94	66, 69 (R168), 70, 77 (R178, C171, P089), 78-83, 85, 86, 90 (R193, R194), 91, 92, 95, 96, 99-101, 103, 104, 106, 108
República Centroafricana	45-56, 58-72, 74-92, 94-96, 108 (C190)	99-101, 103, 104, 106, 108 (R206)
República de Corea	79-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108	
República de Moldova	79-91, 95 (R197, C187), 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

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)
Rwanda	
47-56, 58-72, 74-79, 81, 85, 87, 95 (R197, C187)	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, 108 (C190)	103, 104, 106, 108 (R206)
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 (R163, C154, C155), 68 (R166, C158), 87, 90 (P155)	66, 67 (R164, R165, C156), 68 (C157, P110), 69-72, 74-86, 88, 89, 90 (R193, R194), 91, 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 (R153, R155, C145, C147), 64 (C150), 67 (C155), 71 (C160), 85 (C181), 94, 95 (C187), 100 (C189), 103 (P029)	62 (R154, C146), 63, 64 (R158, R159, C151), 65, 66, 67 (R163, R164, R165, C154, C156), 68-70, 71 (R170, R171, C161), 72, 74-84, 85 (R188), 86-92, 95 (R197, R198), 96, 99, 100 (R201), 101, 103 (R203), 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, 85 (C181), 87, 95 (C187), 108 (C190)	76-84, 85 (R188), 86, 88-92, 94, 95 (R197, R198), 96, 99-101, 103, 104, 106, 108 (R206)

	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)
Sri Lanka	31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108	
Sudáfrica	81, 82 (R183, C176), 83-92, 94-96, 99-101, 108 (C190)	103, 104, 106, 108 (R206)
Sudán	39-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104	106, 108
Sudán del Sur		101, 103, 104, 106, 108
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

	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)
Türkiye	31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108	
Turkmenistán	81-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106	108
Tuvalu		99-101, 103, 104, 106, 108
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, 94, 95 (R197, R198), 96, 99-101, 103, 104, 106, 108	90 (P155), 95 (C187)
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 10 de diciembre de 2022

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 31ª y la 53ª 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	1	0	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	5	0	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	2	2	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)	137	3	7	147
78.^a (Junio de 1991)	140	0	9	149
79.^a (Junio de 1992)	145	1	10	156
80.^a (Junio de 1993)	152	1	14	167
81.^a (Junio de 1994)	157	2	12	171
82.^a (Junio de 1995)	150	8	15	173
83.^a (Junio de 1996)	151	3	20	174
84.^a (Octubre de 1996)	156	3	15	174
85.^a (Junio de 1997)	150	5	19	174
86.^a (Junio de 1998)	146	0	28	174
87.^a (Junio de 1999)	173	0	1	174
88.^a (Junio de 2000)	147	5	23	175
89.^a (Junio de 2001)	141	5	29	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)	137	8	30	175
91.^a (Junio de 2003)	148	0	28	176
92.^a (Junio de 2004)	137	0	40	177
94.^a (Febrero de 2006)	155	0	23	178
95.^a (Junio de 2006)	134	17	27	178
96.^a (Junio de 2007)	131	3	44	178
99.^a (Junio de 2010)	122	0	61	183
100.^a (Junio de 2011)	126	7	50	183
101.^a (Junio de 2012)	120	0	65	185
103.^a (Junio de 2014)	106	15	64	185
104.^a (Junio de 2015)	103	0	83	186
106.^a (Junio de 2017)	88	0	99	187
108.^a (Junio de 2019)	67	17	103	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	Observación general Observaciones para los Convenios núms. 100, 111, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 105, 138, 140, 141, 142, 144, 182</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Albania	Observación general Observaciones para los Convenios núms. 81, 129, MLC <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 100, 111, 122, 129, 156, 177, MLC</i> Observación sobre la sumisión
Alemania	<i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Angola	Observaciones para los Convenios núms. 100, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 100, 107, 144</i> Observación sobre la sumisión
Antigua y Barbuda	Observación general Observaciones para los Convenios núms. 100, 111, 138, 144, 151 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 87, 100, 111, 122, 135</i> Observación sobre la sumisión
Arabia Saudita	<i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 95, 120</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Argelia	Observaciones para los Convenios núms. 87, 100, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 87, 100, 111, 122</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Argentina	Observaciones para los Convenios núms. 29, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111, 156, 169, 182, MLC</i> <i>Respuesta recibida a una solicitud directa para el Convenio núm. 29</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Armenia	Observación para el Convenio núm. 122
Australia	Observaciones para los Convenios núms. 29, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 182</i>
Austria	<i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 122</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Azerbaiyán	Observación para el Convenio núm. 105 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 105, 122</i>
Bahamas	Observación para el Convenio núm. 87 Observación sobre la sumisión
Bahrein	Observaciones para los Convenios núms. 81, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 111</i> Observación sobre la sumisión
Bangladesh	Observaciones para los Convenios núms. 81, 87, 100, 107, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 100, 107, 111, MLC</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Barbados	<i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 87, 100, 111, 135, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 87, 100, 105, 111, 122, 144, 182</i>

Belarús	Observaciones para los Convenios núms. 29, 87, 105 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 122</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Bélgica	Observaciones para los Convenios núms. 100, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 100, 107, 111, 122, 129, 156</i>
Belice	Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 115, 138, 155 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 140, 144, 151, 154</i> Observación sobre la sumisión
Benin	Observaciones para los Convenios núms. 143, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 102, 143, 182</i>
Bolivia (Estado Plurinacional de)	Observación sobre la sumisión
Bosnia y Herzegovina	Observación para el Convenio núm. 100 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 100, 111, 129, 156</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Botswana	Observaciones para los Convenios núms. 105, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 182</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Brasil	Observaciones para los Convenios núms. 29, 98, 100, 111, 138, 169, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 97, 98, 100, 111, 169, 182, MLC</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Brunei Darussalam	Observación sobre la sumisión
Bulgaria	Observaciones para los Convenios núms. 81, 156 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 100, 111, 122, 156</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Burkina Faso	<i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 122, 129</i>
Burundi	<i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 26, 111 <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 111</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Cabo Verde	Observaciones para los Convenios núms. 138, 155, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 17, 19, 29, 81, 102, 118, 138, 144, 155, 182, MLC</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Camboya	Observaciones para los Convenios núms. 29, 105, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 122, 138, 182</i>
Camerún	Observaciones para los Convenios núms. 95, 100, 111, 122, 131, 158, 162 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 3, 13, 45, 81, 100, 111, 122, 131, 132, 144, 162</i> <i>Respuestas recibidas a solicitudes directas para los Convenios núms. 14, 89, 106</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Canadá	Observaciones para los Convenios núms. 122, 138 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 88, 122, 138, 182</i>
Chad	Observación general Observaciones para los Convenios núms. 29, 87, 111, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 13, 14, 29, 81, 87, 95, 100, 102, 105, 111, 122, 132, 138, 182</i> Observación sobre la sumisión
Chequia	Observación para el Convenio núm. 132 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 1, 14, 29, 88, 102, 105, 122, 128, 130, 140, 159, 171, 181, 183</i>

Chile	<p>Observaciones para los Convenios núms. 24, 25, 103 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 1, 13, 14, 30, 63, 115, 122, 127, 136, 140, 159, 161, 162, 187</i> Observación sobre la sumisión</p>
China	<p>Observaciones para los Convenios núms. 14, 111, 155, 167 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 45, 111, 150, 155, 159, 167, 170</i></p>
Región Administrativa Especial de Hong Kong	<p>Observación para el Convenio núm. 3 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 3, 14, 81, 122, 148</i></p>
Región Administrativa Especial de Macao	<p>Observaciones para los Convenios núms. 1, 14, 81, 106 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 88, 115, 122, 148, 155, 167</i> <i>Respuesta recibida a una solicitud directa para el Convenio núm. 26</i></p>
Chipre	<p>Observaciones para los Convenios núms. 81, 122 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 88, 102, 106, 121, 128, 142, 155, 158, 159, 160, 162, 170, 187</i> <i>Respuestas recibidas a solicitudes directas para los Convenios núms. 95, 171</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>
Colombia	<p>Observaciones para los Convenios núms. 1, 14, 30, 52, 81, 100, 101, 106, 111, 129, 162, 167, 170, 174 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 2, 13, 81, 88, 100, 111, 129, 136, 161, 162, 167, 170, 174</i> <i>Respuestas recibidas a solicitudes directas para los Convenios núms. 26, 95, 99</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>
Comoras	<p>Observación general Observaciones para los Convenios núms. 13, 19, 26, 98, 99, 122, 138 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 1, 29, 52, 81, 87, 89, 98, 100, 105, 111, 138, 182</i> Observación sobre la sumisión</p>
Congo	<p>Observación general Observaciones para los Convenios núms. 100, 111, 138, MLC, 188 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 26, 87, 95, 98, 100, 105, 111, 138, 144, 149, 185, MLC, 188</i> Observación sobre la sumisión</p>
Costa Rica	<p>Observaciones para los Convenios núms. 1, 14, 29, 81, 95, 100, 106, 122, 129 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 45, 81, 88, 89, 94, 96, 102, 111, 117, 120, 122, 127, 129, 148, 150, 156, 159</i></p>
Côte d'Ivoire	<p>Observación para el Convenio núm. 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 3, 13, 14, 26, 45, 81, 95, 96, 99, 100, 111, 129, 136, 150, 155, 159, 161, 170, 171, 187</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>
Croacia	<p><i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 81, 111, 129, 155, 161, 162 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 45, 81, 100, 102, 111, 121, 129, 139, 148, 155, 161, 162, 182</i> Observación sobre la sumisión</p>
Cuba	<p>Observación para el Convenio núm. 110 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 63, 88, 105, 122, 138, 142, 159, 182</i> <i>Respuesta recibida a una solicitud directa para el Convenio núm. 94</i></p>
Dinamarca	<p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 88, 100, 111, 122, 129, 142, 150, 160</i> <i>Respuesta recibida a una solicitud directa para el Convenio núm. 94</i></p>
Groenlandia	<p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 111, 122</i> <i>Respuestas recibidas a solicitudes directas para los Convenios núms. 14, 106</i></p>
Islas Feroe	<p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 14, 52, 106</i></p>
Djibouti	<p><i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 19, 26, 63, 87, 98, 99, 122 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 1, 13, 14, 52, 71, 81, 87, 88, 89, 100, 101, 106, 111, 115, 120, MLC</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>

Dominica	<p>Observación general Observaciones para los Convenios núms. 87, 94, 147 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 144, 147</i> Observación sobre la sumisión</p>
Ecuador	<p>Observaciones para los Convenios núms. 81, 87, 98, 100, 103, 111, 115, 131, 148, 162 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 45, 81, 87, 100, 101, 102, 105, 111, 117, 118, 119, 121, 122, 128, 130, 136, 139, 142, 148, 153, 162</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>
Egipto	<p>Observaciones para los Convenios núms. 94, 100, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 2, 63, 88, 96, 100, 111, 159</i></p>
El Salvador	<p><i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 100, 111, 144, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 100, 111, 131, 138, 150, 160, 182</i> Observación sobre la sumisión</p>
Emiratos Árabes Unidos	<p>Observación sobre la sumisión</p>
Eritrea	<p>Observaciones para los Convenios núms. 29, 98, 105, 138 <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 29</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>
Eslovaquia	<p>Observaciones para los Convenios núms. 100, 111, 156 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 98, 100, 111, 156, MLC</i> <i>Respuestas recibidas a solicitudes directas para los Convenios núms. 135, 151</i></p>
Eslovenia	<p>Observación general Observaciones para los Convenios núms. 98, 111, 156 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 97, 98, 100, 111, 122, 143, 144, 149, 151, 154, 156</i></p>
España	<p>Observación para el Convenio núm. 135 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 98, 141, 151</i></p>
Estonia	<p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 2, 29</i></p>
Eswatini	<p>Observaciones para los Convenios núms. 29, 96, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 94, 105, 138, 182</i> Observación sobre la sumisión</p>
Etiopía	<p>Observaciones para los Convenios núms. 105, 138, 155, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 14, 29, 105, 106, 155, 158, 182, MLC</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>
Federación de Rusia	<p>Observaciones para los Convenios núms. 81, 87, 98, 100, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 102, 111, 135, 154, 156, 167</i> <i>Respuesta recibida a una solicitud directa para el Convenio núm. 151</i></p>
Fiji	<p><i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 105, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 111, 122, 142, 159</i></p>
Filipinas	<p>Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 100, 111, 141, 151 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 97, 100, 111, 143, 187</i></p>
Finlandia	<p>Observaciones para los Convenios núms. 81, 88, 100, 128, 129, 159 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 47, 81, 94, 100, 111, 115, 119, 120, 121, 122, 128, 129, 130, 132, 136, 139, 140, 148, 150, 155, 161, 162, 167, 168, 170, 174, 175, 176, 181, 184, 187</i> <i>Respuestas recibidas a solicitudes directas para los Convenios núms. 13, 14</i></p>
Francia	<p>Observaciones para los Convenios núms. 122, 158 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 88, 122, 140, 142, 159, 181</i> <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 82, 122, 142</i> <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 82, 88, 94, 115, 122</i> <i>Respuestas recibidas a solicitudes directas para los Convenios núms. 14, 89, 106</i></p>
Nueva Caledonia	
Polinesia Francesa	

Gabón	<p>Observación general Observaciones para los Convenios núms. 87, 124, 138, 182, MLC <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 87, 98, 105, 123, 138, 144, 151, 182, MLC</i> Observación sobre la sumisión</p>
Gambia	<p>Observaciones para los Convenios núms. 87, 98 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 98, MLC</i> Observación sobre la sumisión</p>
Georgia	<p><i>Solicitud directa para el Convenio núm. 144</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>
Ghana	<p>Observaciones para los Convenios núms. 81, 105, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 105, 149, 182, MLC</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>
Granada	<p>Observación general Observación para el Convenio núm. 144 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 105, 111, 138, 182</i> Observación sobre la sumisión</p>
Grecia	<p>Observaciones para los Convenios núms. 81, 154 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 144</i></p>
Guatemala	<p>Observaciones para los Convenios núms. 87, 105, 122, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 87, 105, 138, 144, 182</i></p>
Guinea	<p>Observaciones para los Convenios núms. 81, 87, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 98, 138, 140, 144, 167, 182, 189</i> Observación sobre la sumisión</p>
Guinea-Bissau	<p>Observaciones para los Convenios núms. 26, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 45, 81, 138, 182</i> Observación sobre la sumisión</p>
Guinea Ecuatorial	<p><i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 87, 98 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 1, 14, 30, 68, 92, 100</i> Observación sobre la sumisión</p>
Guyana	<p>Observaciones para los Convenios núms. 81, 129, 138 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 129, 140, 144, 149, 151, 172, 182, 189</i> Observación sobre la sumisión</p>
Haití	<p>Observación general Observaciones para los Convenios núms. 1, 14, 30, 81, 87, 98, 106 <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 81</i> Observación sobre la sumisión</p>
Honduras	<p><i>Solicitud directa para el Convenio núm. 144</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>
Hungría	<p>Observaciones para los Convenios núms. 81, 87, 98, 129 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 98, 122, 129, 135, 142, 144, 154</i> Observación sobre la sumisión</p>
India	<p>Observación para el Convenio núm. 81 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 141, MLC</i></p>
Indonesia	<p>Observaciones para los Convenios núms. 81, 87, 98, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 138, 144, 182</i></p>
Irán (República Islámica del)	<p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 105</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>

Iraq	<i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 29, 98, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 105, 122, 138, 144, 172, 182</i> Observación sobre la sumisión
Irlanda	Observación para el Convenio núm. 144 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 189</i>
Islandia	<i>Solicitudes directas para los Convenios núms. MLC, 187</i>
Islas Cook	Observación general <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 105, 144, 182</i>
Islas Marshall	Observación general <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 185, MLC</i> Observación sobre la sumisión
Islas Salomón	Observaciones para los Convenios núms. 98, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 11, 81, 87, 182</i> Observación sobre la sumisión
Israel	<i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 105, 138, 182</i>
Italia	Observaciones para los Convenios núms. 81, 129 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 129, 189</i>
Jamaica	Observaciones para los Convenios núms. 81, 87, 98 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 11, 81, 87, 189</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Japón	Observación para el Convenio núm. 81 <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 81</i>
Jordania	Observaciones para los Convenios núms. 98, 135 <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Kazajstán	Observación para el Convenio núm. 87 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 122, 144</i> Observación sobre la sumisión
Kenya	Observaciones para los Convenios núms. 81, 105, 129, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 98, 105, 129, 138, 144, 182, MLC</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Kirguistán	Observaciones para los Convenios núms. 81, 95, 131 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 122, 124, 142, 144, 159</i> <i>Respuestas recibidas a solicitudes directas para los Convenios núms. 77, 78, 79</i> Observación sobre la sumisión
Kiribati	<i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 98, MLC</i>
Kuwait	Observaciones para los Convenios núms. 29, 105 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 105</i>
Lesotho	Observaciones para los Convenios núms. 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 105, 138, 158, 182</i>
Letonia	<i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 105, 108, 142, 144, MLC</i>
Libano	Observación general Observaciones para los Convenios núms. 17, 19, 29, 81, 98, 100, 111, 112, 113, 114, 115, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 1, 29, 30, 52, 81, 88, 89, 95, 100, 105, 106, 111, 115, 120, 122, 127, 131, 136, 138, 139, 142, 148, 150, 152, 159, 170, 172, 174, 176, 182</i> Observación sobre la sumisión

Liberia	<p><i>Solicitud directa general</i></p> <p>Observaciones para los Convenios núms. 87, 105, 182</p> <p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 105, 108, 144, 182, MLC</i></p> <p>Observación sobre la sumisión</p>
Libia	<p><i>Solicitud directa general</i></p> <p>Observaciones para los Convenios núms. 29, 95, 102, 103, 105, 118, 121, 128, 131, 182</p> <p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 1, 14, 29, 52, 81, 89, 95, 103, 105, 182</i></p> <p>Observación sobre la sumisión</p>
Lituania	<p>Observaciones para los Convenios núms. 1, 47, 81</p> <p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 14, 19, 81, 115, 127, 144, 160, 183</i></p> <p><i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>
Luxemburgo	<p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 102, 158, 169</i></p>
Macedonia del Norte	<p>Observaciones para los Convenios núms. 81, 87, 98, 129, 182</p> <p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 3, 81, 106, 119, 129, 138, 139, 148, 150, 161, 182, 183</i></p> <p>Observación sobre la sumisión</p>
Madagascar	<p>Observaciones para los Convenios núms. 14, 26, 81, 87, 95, 98, 100, 105, 111, 119, 129, 132, 138, 182</p> <p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 13, 29, 81, 100, 111, 119, 120, 127, 129, 132, 143, 151, 154, 171, 182, 185</i></p> <p><i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>
Malasia	<p>Observaciones para los Convenios núms. 29, 98, 138, 182</p> <p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 98, 182</i></p> <p>Observación sobre la sumisión</p>
Sarawak	<p>Observación para el Convenio núm. 94</p>
Malawi	<p><i>Solicitud directa general</i></p> <p>Observaciones para los Convenios núms. 111, 138, 144, 182</p> <p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 111, 129, 150, 155, 182, 184, 187</i></p> <p>Observación sobre la sumisión</p>
Maldivas	<p>Observación sobre la sumisión</p>
Malí	<p>Observaciones para los Convenios núms. 29, 138, 182</p> <p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 105, 182</i></p> <p><i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>
Malta	<p><i>Solicitud directa general</i></p> <p>Observaciones para los Convenios núms. 1, 81, 129</p> <p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 1, 32, 62, 81, 119, 127, 129, 136, 144, 148, MLC</i></p> <p><i>Respuestas recibidas a solicitudes directas para los Convenios núms. 14, 106, 132</i></p> <p>Observación sobre la sumisión</p>
Marruecos	<p>Observaciones para los Convenios núms. 81, 129, 138, 176, 182</p> <p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 13, 45, 81, 97, 98, 119, 129, 131, 136, 138, 150, 162, 176, 182, MLC, 187, 188</i></p> <p><i>Respuestas recibidas a solicitudes directas para los Convenios núms. 27, 30</i></p>
Mauricio	<p>Observación para el Convenio núm. 108</p> <p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 32, 137, 160</i></p>
Mauritania	<p>Observaciones para los Convenios núms. 29, 112, 114, 138, 182</p> <p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 22, 23, 29, 58, 138, 182</i></p>
México	<p>Observación para el Convenio núm. 144</p> <p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 96, 152, 160, 172</i></p> <p><i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>
Mongolia	<p><i>Solicitud directa general</i></p> <p>Observaciones para los Convenios núms. 29, 138</p> <p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 105</i></p>

Montenegro	<i>Solicitud directa general</i> <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 27, 29, 105, 113, 114, 126, 144, 152, 182, 185</i>
Mozambique	Observaciones para los Convenios núms. 29, 105, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 105, 138, 144, 182</i> Observación sobre la sumisión
Myanmar	Observaciones para los Convenios núms. 52, 87 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 1, 14, 17, 19, 42</i> <i>Respuesta recibida a una solicitud directa para el Convenio núm. 26</i>
Namibia	Observaciones para los Convenios núms. 87, 98 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 98, 144, 150, 151, 188</i>
Nepal	Observaciones para los Convenios núms. 29, 98, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 131, 138, 144, 182</i> <i>Respuesta recibida a una solicitud directa para el Convenio núm. 14</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Nicaragua	Observaciones para los Convenios núms. 1, 12, 17, 18, 19, 24, 25, 30, 87, 111, 136, 138, 139, 144, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 1, 3, 13, 29, 30, 45, 63, 88, 105, 115, 119, 127, 136, 137, 138, 139, 182, MLC</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Níger	Observaciones para los Convenios núms. 155, 161 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 18, 81, 95, 102, 119, 122, 131, 144, 148, 150, 155, 161, 181, 183, 187</i> <i>Respuesta recibida a una solicitud directa para el Convenio núm. 14</i>
Nigeria	Observaciones para los Convenios núms. 26, 29, 88, 95, 105, 138, 144, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 19, 29, 32, 45, 105, 137, 138, 182, 185</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Noruega	Observación para el Convenio núm. 102 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 102, 128, 130, 168, 183</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Nueva Zelanda	Observaciones para los Convenios núms. 14, 47, 160, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 32, 52, 81, 101, 155, MLC</i>
Omán	<i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Países Bajos	Observaciones para los Convenios núms. 81, 121, 129, 162, 183 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 62, 81, 102, 115, 121, 128, 129, 130, 139, 144, 148, 152, 155, 162, 170, 174, 183, 188</i> <i>Respuesta recibida a una solicitud directa para el Convenio núm. 131</i>
Aruba	<i>Solicitud directa general</i> <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 22, 23, 29, 69, 105, 122, 140, 144, 146, 147, 182</i>
Caribe parte de los Países Bajos	<i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 14, 81, 101, 106</i>
Curazao	<i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 122, 144, MLC</i>
Sint Maarten	Observación para el Convenio núm. 87 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 14, 42, 81, 88, 94, 106, 118, 122</i> <i>Respuesta recibida a una solicitud directa para el Convenio núm. 101</i>
Pakistán	Observaciones para los Convenios núms. 11, 87, 98, 100, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 100, 107, 111</i>
Palau	<i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Panamá	Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 100, 189 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 110, 189</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Papua Nueva Guinea	<i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 98, 158 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 87, 122</i> Observación sobre la sumisión

Paraguay	Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 169 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111, 156, 169</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Perú	Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 144, 151 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 11, 87, 151</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Polonia	Observaciones para los Convenios núms. 87, 98 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 135, 151, 188</i>
Portugal	Observaciones para los Convenios núms. 98, 144 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 135, 189</i>
Qatar	Observación para el Convenio núm. 111
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	Observación para el Convenio núm. 87 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 98, 188</i>
Anguilla	<i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 98</i>
Bermudas	<i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 98</i>
Guernsey	<i>Solicitud directa general</i> <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 122</i>
Isla de Man	<i>Solicitud directa para el Convenio núm. 98</i>
Islas Malvinas (Falkland)	Observación general <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 82</i>
Islas Vírgenes Británicas	<i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 82, 94, 98, MLC</i>
Jersey	<i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 87, 98 <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 140</i>
Montserrat	<i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 98</i>
Santa Elena	Observación para el Convenio núm. 98
República Árabe Siria	Observación general Observaciones para los Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 100, 105, 107, 111, 144, 182</i> Observación sobre la sumisión
República Centrafricana	<i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 18, 81, 95, 118, 131, 155, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 3, 13, 14, 17, 52, 62, 81, 95, 101, 117, 118, 119, 120, 122, 142, 150, 155, 158, 182</i> Observación sobre la sumisión
República de Corea	Observaciones para los Convenios núms. 81, 122 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 144</i>
República de Moldova	<i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 92, 133, 160, 185</i> Observación sobre la sumisión
República Democrática del Congo	Observaciones para los Convenios núms. 29, 95, 100, 105, 111, 138, 158, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 14, 29, 62, 81, 88, 89, 100, 111, 119, 120, 150, 182</i> <i>Respuesta recibida a una solicitud directa para el Convenio núm. 26</i> Observación sobre la sumisión
República Democrática Popular Lao	<i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 138, 144, 182</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
República Dominicana	Observaciones para los Convenios núms. 122, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 88, 105, 159, 182</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>

República Unida de Tanzania	<p>Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 100, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 63, 100, 111, 137, 152, MLC</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 85</i></p>
República Unida de Tanzania.Zanzíbar	
Rumania	<p><i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 111, 122 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 100, 111, 122, 135, 144, 154</i> <i>Respuesta recibida a una solicitud directa para el Convenio núm. 117</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>
Rwanda	<p>Observaciones para los Convenios núms. 26, 29, 81, 87, 98, 105 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 87, 98, 100, 111, 135, 138, 144, 150, 154, 155, 181, 182, 187</i> <i>Respuesta recibida a una solicitud directa para el Convenio núm. 11</i> Observación sobre la sumisión</p>
Saint Kitts y Nevis	<p>Observaciones para los Convenios núms. 29, 98, 100, 111, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 87, 100, 105, 111, 138, 182</i> Observación sobre la sumisión</p>
Samoa	<p><i>Solicitud directa general</i> <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 98, MLC</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>
San Marino	<p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 98, 100, 111, 140, 143, 154, 156, 159, 161</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>
San Vicente y las Granadinas	<p>Observaciones para los Convenios núms. 87, 98 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 11, 87, 122, 144</i> Observación sobre la sumisión</p>
Santa Lucía	<p>Observación general Observaciones para los Convenios núms. 87, 98 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 108, 158</i> Observación sobre la sumisión</p>
Santo Tomé y Príncipe	<p><i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 98, 100, 111, 138, 151, 154 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 100, 111, 135, 138, 144, 182, 183</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>
Senegal	<p>Observación para el Convenio núm. 87 <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 98</i></p>
Serbia	<p>Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 111, 135 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 97, 98, 100, 111, 143, 156, 184</i></p>
Seychelles	<p>Observaciones para los Convenios núms. 87, 98 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 149, 151</i> Observación sobre la sumisión</p>
Sierra Leona	<p>Observación para el Convenio núm. 98 <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 87</i> Observación sobre la sumisión</p>
Singapur	<p><i>Solicitud directa general</i> Observación para el Convenio núm. 100 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 98, 100, 144</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>
Somalia	<p>Observación general Observación para el Convenio núm. 87 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 87, 98</i> Observación sobre la sumisión</p>

Sri Lanka	Observaciones para los Convenios núms. 87, 98 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 11, 87, 110, 122, 135</i>
Sudáfrica	Observaciones para los Convenios núms. 87, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 98, 100, 111</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Sudán	Observación general Observación para el Convenio núm. 98 <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Sudán del Sur	<i>Solicitud directa general</i> <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 98, 100, 105, 111, 138, 182</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Suecia	Observaciones para los Convenios núms. 87, 98 <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 135</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Suiza	Observación para el Convenio núm. 98 <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 87</i>
Suriname	Observación para el Convenio núm. 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 98, 100, 111, 154</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Tailandia	<i>Solicitud directa para el Convenio núm. 159</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Tayikistán	<i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 95, 100, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 32, 87, 98, 103, 105, 111, 122, 142, 144, 149, 159, 177</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Timor-Leste	Observación general <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 98, 100, 111</i> Observación sobre la sumisión
Togo	Observaciones para los Convenios núms. 87, 98 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 98, 122</i>
Tonga	<i>Solicitud directa general</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Trinidad y Tabago	Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 125
Túnez	Observaciones para los Convenios núms. 87, 98 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 185, MLC</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Türkiye	Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 100, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 100, 111</i>
Turkmenistán	Observaciones para los Convenios núms. 87, 105 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 98, 105, 144</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>
Tuvalu	Observación general <i>Solicitud directa para el Convenio núm. MLC</i> Observación sobre la sumisión
Ucrania	<i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 87, 115, 122, 139, 155, 176 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 98, 115, 117, 119, 120, 139, 140, 142, 144, 155, 158, 159, 161, 174, 176, 184</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i>

Uganda	<p><i>Solicitud directa general</i></p> <p>Observaciones para los Convenios núms. 26, 81, 87, 95, 98, 105, 122, 138, 144, 162, 182</p> <p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 94, 100, 105, 111, 138, 158, 159, 182</i></p> <p><i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>
Uruguay	<p>Observaciones para los Convenios núms. 87, 94, 98</p> <p><i>Solicitud directa para el Convenio núm. 190</i></p> <p><i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>
Uzbekistán	<p>Observaciones para los Convenios núms. 98, 100</p> <p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 87, 100, 129, 144</i></p>
Vanuatu	<p>Observación general</p> <p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 98, 182</i></p> <p>Observación sobre la sumisión</p>
Venezuela (República Bolivariana de)	<p>Observaciones para los Convenios núms. 26, 87, 95, 98, 117, 122, 140, 142, 144, 155, 158</p> <p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 13, 45, 120, 127, 139, 155</i></p> <p><i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>
Viet Nam	<p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 27, 98</i></p> <p><i>Solicitud directa sobre la sumisión</i></p>
Yemen	<p>Observación general</p> <p>Observaciones para los Convenios núms. 87, 94, 98</p> <p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111, 122, 144, 158, 159</i></p> <p>Observación sobre la sumisión</p>
Zambia	<p>Observaciones para los Convenios núms. 87, 98</p> <p><i>Solicitud directa para el Convenio núm. 181</i></p> <p>Observación sobre la sumisión</p>
Zimbabwe	<p>Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 100, 111</p> <p><i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111</i></p>